

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖTÄ SUURELLA SYDÄMELLÄ

Opinnäytetyö Keminmaan kunnan päiväkotihenkilöstön työssä
jaksamisesta

Petäsnoro Mirka & Toivainen Sanna

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö
Lapsi- ja nuorisotyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2011

Tekijät:	Petäsnoro Mirka ja Toivainen Sanna
Opinnäytetyön nimi:	Työtä suurella sydämellä Opinnäytetyö Keminmaan kunnan päiväkotihenkilöstön työssä jaksamisesta
Sivuja(+ liitteitä):	54(+4)
<p>Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Keminmaan kunnan päiväkotihenkilöstön työssä jaksamista. Työssämme olemme halunneet nostaa esille myös niitä tekijöitä, joilla työntekijät voivat itse vaikuttaa omaan työssä jaksamiseensa.</p> <p>Teoreettinen ja käsitteellinen esittely: Opinnäytetyömme teoreettisessa viitekehyksessä käsittelemme päiväkotia työympäristönä ja työyhteisönä sekä työssä jaksamiseen vaikuttavia ulkoisia tekijöitä. Lisäksi käsittelemme työntekijän omaa panosta omaan työssä jaksamiseensa.</p> <p>Metodologinen esittely: Opinnäytetyömme on sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen. Aineisto on kerätty kohderyhmälle tehdyn lomakekyselyn avulla ja saatu aineisto on käsitelty OpenOfficen.org Calc-ohjelmalla sekä avointen kysymysten osalta sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Keskeiset tutkimustulokset: Työntekijät jaksoivat työssään pääsääntöisesti hyvin, mutta kaipasivat lisää tukea ja positiivista palautetta työssä jaksamiseen esimieheltään. Hyvä työilmapiiri koettiin jaksamista tukevaksi. Heikentäväksi tekijäksi nousivat suuret lapsiryhmät, sijaisten saamisen vaikeus ja melulle altistuminen. Valtaosa työntekijöistä oli vapaa-ajallaan hyvin aktiivisia ja heillä oli säännöllisiä harrastuksia, jotka tukivat heidän työssä jaksamistaan.</p> <p>Johtopäätökset: Työyhteisön toiminnan tietoinen kehittäminen tehostaisi ja parantaisi työntekijöiden työssä jaksamista. Erityisesti säännölliset palaverit ja kehittämispäivät olisivat hyvä ja toimiva apuväline. Työnantajan tulisi mahdollistaa kaikille työntekijöille työnohjaus ja kehityskeskustelujen järjestäminen.</p>	
Asiasanat: työssä jaksaminen, päiväkotien henkilöstö, työyhteisö, esimiestyö	

Authors:	Petäsnoro Mirka ja Toivainen Sanna
Title:	Work with a big heart A Bachelor's thesis about coping at work of the personnel of day care centres in Keminmaa
Pages (+appendixes):	54(+4)
<p>Thesis description:</p> <p>The purpose of our Bachelor's thesis is to find out how the personnel of day care centres in Keminmaa are coping at their work. We also want to highlight the issues, by which the employees can influence on their coping themselves.</p>	
<p>Theoretical summary:</p> <p>In the framework of our Bachelor's thesis we handle day care centre as a working environment and as a work community and also the factors that have an effect on coping at work. Moreover, we deal with the employees' own contribution to their coping at work.</p>	
<p>Methodological summary:</p> <p>Our Bachelor's thesis is both quantitative and qualitative. The material has been collected by a questionnaire and the material we got has been processed with OpenOffice.org Calc-computer program and the open questions have been handled with content analysis.</p>	
<p>Main results:</p> <p>The employees coped at their work mainly well, but they longed for more support and positive feedback from their managers. They experienced that good work atmosphere helped to cope. The debilitating issues that came up were big child groups, difficulty of getting stand-in workers and being exposed to noise. The majority of the employees was very active in their free time and they have regular hobbies, which contributed their coping in their work.</p>	
<p>Conclusions:</p> <p>Intentional developing of work community would strengthen and improve employees' coping at their work. Especially regular meetings and developing days would be good and functioning tools. The employer should enable work coaching and organize development discussions to all employees.</p>	
<p>Key words: coping at work, wellbeing at work, the personnel of day care centres, management</p>	

SISÄLLYSLUETTELO

LIITTEET	5
1. JOHDANTO	6
2. OPINNÄYTETYÖPROSESSI	8
2.1. Opinnäytetyön tausta.....	8
2.2. Tutkimusmenetelmä	10
2.3. Aineiston analyysi	11
2.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	12
3. PÄIVÄKOTI TYÖYMPÄRISTÖNÄ	15
3.1 Päiväkodin fyysinen ympäristö	15
3.2 Päiväkodin toiminnallinen ja pedagoginen ympäristö	16
3.3 Päiväkodin psyykkinen ympäristö.....	18
4. TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA ULKOISIA TEKIJÖITÄ	22
4.1. Työyhteisö	22
4.2. Esimiestyö	30
4.3. Työnantajan tarjoamat tukitoimet	35
5. TYÖNTEKIJÄN OMA PANOS TYÖSSÄ JAKSAMISEEN	41
5.1. Työntekijä työyhteisön jäsenenä	41
5.2. Osaaminen ja motivaatio	42
5.3. Työntekijän elämäntavat ja harrastukset	44
5.4 Työstressi ja uupumus	46
6. POHDINTA	48
LÄHTEET	52

Liitteet

Liite 1.	Saatekirje
Liite 2.	Kyselylomake
Liite 3.	Vastaukset kysymykseen numero neljä

1. JOHDANTO

Hyvä työssä jaksaminen ei ole itsestäänselvyys. Jaksakseen työntekijä tarvitsee työyhteisön ja läheistensä tukea sekä omaa panostusta. Vapaa-ajalla ja mielekkäillä harrastuksilla on myös merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. Internet-lähde: Työhyvinvointi ja jaksaminen puhuttavat tänä päivänä lähes kaikilla työpaikoilla. Se ei ole ihme, sillä työelämän vaatimustaso on jatkuvasti kiristynyt ja rytmi nopeutunut. Lisäksi myös työyhteisöissä alkaa näkyä koko väestörakenteemme muutos, kun sekä ikääntyneiden että muualta meille muuttaneiden osuus on nopeasti kasvamassa. Toisaalta niin työssä jaksamisen kuin ylipäänsä työhyvinvoinnin rakentamiselle on tänä päivänä hyvät edellytykset, sillä ne koetaan tärkeiksi niin koko työyhteisön kuin kunkin yksilön kannalta (Vuorela 2008).

Hyvä työ ja työympäristö edistävät sekä työssä jaksamista että työhyvinvointia. Koko maan mittakaavassa tärkeää on työvoiman määrän oikea mitoittaminen, työaikojen ja töiden sopivat järjestelyt, osaamisen ja ammattitaidon jatkuva kehittäminen ja työyhteisöjen kaikinpuolisen toimivuuden varmistaminen. Työpaikka tasolla puolestaan tarvitaan niitä paljon puhuttuja johtajuustaitoja, kun puntaroidaan vaikkapa yksilölliset tarpeet ja samalla koko työyhteisön huomioon ottavia työaikoja, osa-aikaeläkkeen ja osa-aikalisän tarjoamien joustojen käyttöä, mahdollisuutta lähteä vuorotteluvapaalle tai mahdollisuutta säästää pidempiä vapaita tai jäädä hoitovapaalle vanhempainvapaan jatkoksi (Vuorela 2008).

Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi keminmaalaisten päiväkotityöntekijöiden työssä jaksamisen. Valitsimme tämän aiheen, koska työvuodet ja harjoittelujaksot eri päiväkodeissa ovat herättäneet huolestusta päiväkotien työntekijöiden työssä jaksamisesta ja päiväkotien ilmapiiristä sekä sitä kautta myös lasten hyvinvoinnista ja turvallisuudesta päivähoitoyksiköissä.

Tavoitteenamme oli saada koottua kattavasti tietoa Keminmaan kunnan päiväkotihenkilöstön työssä jaksamisesta. Samalla haluamme herätellä työntekijöiden omaa aktiivisuutta ja vastuuta hoitaa ja parantaa työssä jaksamistaan. Haluamme myös saattaa esimiesten tietoon alaistensa tuntemukset omasta jaksamisestaan ja eri

tukitoimien riittävydestä. Toivomme, että näiden tietojen pohjalta työntekijät ja esimiehet voivat kehittää työyhteisöjen ja työntekijöiden työssä jaksamista.

Teoreettisessa viitekehyksessä olemme kuvanneet päiväkotia työympäristönä ja työyhteisönä, selvittäneet työssä jaksamiseen vaikuttavia ulkoisia tekijöitä sekä työntekijän omaa panosta työssä jaksamiseen. Tarkastelemme opinnäytetyössämme myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Käsittelemme opinnäytetyössämme saamiamme tutkimustuloksia rinnakkain teorian tiedon kanssa.

Pyrimme siihen, että opinnäytetyömme on selkeä ja olennaisiin asioihin keskittynyt kokonaisuus. Opinnäytetyömme aihe oli todella mielenkiintoinen sekä ajankohtainen. Teimme opinnäytetyötämme suurella innolla ja toivomme siitä olevan hyötyä Keminmaan kunnan päiväkotihenkilöstölle, niin työntekijöille kuin esimiehille. Meillä ei ollut käytössämme mitään aikaisempaa opinnäytetyötä tai tutkimusta, johon olisimme voineet verrata saamiamme tuloksia. Toivomme, että opinnäytetyötämme ja kyselylomakettamme voitaisiin tulevaisuudessa hyödyntää vastaavanlaisia kyselyitä tehdessä. Keminmaan päiväkotihenkilöstön kannalta katsottuna olisi tärkeää, että työssä jaksamista seurattaisiin jatkossakin. Eri vuosina saatuja tuloksia voitaisiin vertailla keskenään ja mahdollisiin epäkohtiin voitaisiin puuttua.

2. OPINNÄYTETYÖPROSESSI

2.1. Opinnäytetyön tausta

Tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä. Tarkoitus ohjaa tutkimusstrategisia valintoja. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 133.) Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Keminmaan kunnan päiväkotien henkilöstön työssä jaksamista. Opinnäytetyömme teoriaosuudessa käsittelemme päiväkotia työyhteisönä ja työympäristönä sekä päiväkotien henkilöstön työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi käsittelemme työntekijöiden omien elämäntapojen ja aktiivisuuden vaikutusta työssä jaksamiseen.

Tutkimusongelmamme ovat: Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen? Miten työntekijät voivat itse vaikuttaa omaan työssä jaksamiseensa?

Idean tutkimusaiheeseen saimme omista kokemuksistamme päiväkotityöstä. Työvuodet ja harjoittelujaksot eri päiväkodeissa ovat herättäneet huolestamme päiväkotien työntekijöiden työssä jaksamisesta ja päiväkotien ilmapiiristä sekä sitä kautta myös lasten hyvinvoinnista ja turvallisuudesta päivähoitoyksiköissä. Päiväkotihenkilöstön työssä jaksamiseen vaikuttavat mm. ryhmäkokojen kasvaminen, sijaisten saamisen vaikeus sekä henkilökunnan ikääntyminen. Toivomme, että voisimme omalla opinnäytetyöllämme nostaa esille niitä asioita, joilla työntekijä itse, työyhteisö ja esimies voivat vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Lopullisen päätöksen opinnäytetyömme aiheesta teimme syksyllä 2009. Alun perin ajatuksemme oli selvittää Kemin kaupungin päiväkotihenkilöstön työssä jaksamista, koska Kemissä oli otettu käyttöön päivähoitomaksujärjestelmä, jossa maksu peritään vain perheen ensimmäisestä päivähoidossa olevasta lapsesta (nuorin päivähoidossa oleva lapsi). Halusimme selvittää, onko tällä päätöksellä vaikutusta päiväkotien ryhmäkokoihin ja työntekijöiden työssä jaksamiseen. Keväällä 2010 aloimme etsiä aiheeseen liittyvää materiaalia ja ajatuksemme aiheesta vain vahvistui. Syksyllä 2010 kävi kuitenkin ilmi, että Kemin kaupungilla oli meneillään ja tulossa useita

työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä. Arvelimme, että työntekijöillä ei ole kiinnostusta vastata useaan samantyyliiseen kyselyyn. Pohdimme myös, että opinnäytetyöhöemme liittyvän kyselyn vastausprosentti saattaisi sen vuoksi jäädä hyvin alhaiseksi ja vaikeuttaa opinnäytetyötämme.

Mietittyämme asiaa päätimme tiedustella samantyyppisen kyselyn tekemistä Kemnmaan kunnan varhaiskasvatuksesta. Selvisi, että edellisestä työssä jaksamiseen liittyvästä tutkimuksesta oli vierähtänyt aikaa jo useita vuosia. Käytössämme ei siis ollut aiempaa tutkimusta, jonka pohjalta olisimme voineet suorittaa kyselyn ja johon olisimme voineet verrata saamiamme vastauksia. Tästä johtuen, kehitteimme itse kyselylomakkeen. Lomaketta muokattiin useaan kertaan, jotta siitä olisi tullut mahdollisimman hyvin tutkimusongelmiimme vastaava. Lopullisen muotonsa lomake sai joulukuussa 2010 ja se laitettiin jakeluun Kemnmaan kunnan päiväkoteihin tammikuussa 2011. Vastausten saamisen jälkeen jatkoimme opinnäytetyömme työstämistä lopulliseen muotoon kevään 2011 aikana.

Kemnmaan kunnassa on yhdeksän päiväkotia ja kaksi ryhmäperhepäivähoitokotia. Opinnäytetyömme tutkimusjoukko koostuu Kemnmaan kunnan päiväkotien henkilöstöstä; lastentarhanopettajista, hoitajista ja hoitoapulaisista. Valitsimme nämä henkilöt kohderyhmäksi, koska halusimme selvittää heidän näkemyksiään, kokemuksiaan ja ajatuksiaan työssä jaksamisesta. Lähetimme kyselylomakkeita (liite 2) 58 kappaletta. Yllätyimme positiivisesti työntekijöiden aktiivisuudesta vastata, sillä palautuneiden kyselylomakkeiden määrä oli 43. Yhden vastaajan kyselylomake oli täytetty ainoastaan kolmen ensimmäisen kysymyksen osalta. Tulkitsimme, että kyselylomakkeen täyttäminen on jäänyt vastaajalla kesken. Välttääksemme tyhjien vastauksien aiheuttamat vääristymät, päätimme jättää kyselylomakkeen pois tilastoinnista. Näin ollen olemme käyttäneet tutkimuksessamme 42 vastaajan tietoja, jolloin vastausprosentti on 72,4 %. Hyvä vastausprosentti voi kertoa siitä, että päiväkotien henkilöstö koki asian tärkeäksi ja he halusivat omalta osaltaan olla vaikuttamassa tutkimustuloksiin. Joidenkin kysymysten kohdalla vastaajamäärä voi vaihdella, koska kaikki vastaajat eivät olleet välttämättä vastanneet jokaiseen kysymykseen. Kyselyyn vastasi 12 lastentarhanopettajaa, 17 hoitajaa ja 13 hoitoapulaista. Vastaajista neljä (4/41) oli iältään alle 30-vuotiaita, 30–50-vuotiaita 23/41 ja yli 50-vuotiaita 14/41 henkilöä. Yksi (1/42) vastaaja ei halunnut kertoa ikäänsä.

Vastaajien työsuhteen kesto oli keskimäärin 15 vuotta ja se vaihteli yhdestä viikosta 35 vuoteen.

Varhaiskasvatuksessa keskeisin voimavara on ammattitaitoinen ja yhteistyökykyinen henkilöstö. Kasvattajat tunnistavat lasten erityisen tuen tarpeet ja huolehtivat asiantuntevasta yhteistyöstä tarpeen mukaan. Varhaiskasvatuksessa tarvitaan useiden eri ammattiryhmien saumatonta yhteistyötä, jota toteutetaan varhaiskasvatuksen työyksiköissä eri koulutuksen saaneet työntekijät yhdessä toimien lapsen ja perheen parhaaksi. Jokainen työntekijä tuo varhaiskasvatustyöhön oman tieteenalansa, koulutuksensa ja asiantuntemuksensa mukaisen panoksen. (Häkkä & Kuokkanen & Virolainen 2006, 221.) Keminmaan varhaiskasvatuksessa tehdään moniammatillista yhteistyötä mm. puhe-, toiminta- ja fysioterapeuttien, erityislastentarhanopettajan, neuvolan terveydenhoitajan, sosiaalitoimen, perhetyöntekijöiden, poliisin ja seurakunnan kanssa.

2.2. Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössämme on käytetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen ideana on hankkia objektiivista tietoa. Laadullista eli kvalitatiivista puolta opinnäytetyöhön tuo se, että kyselymme sisältää myös avoimia kysymyksiä, jolloin vastausten ainutlaatuisuus tulee myös esille.

Keskeisiä asioita kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat johtopäätökset aikaisemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, hypoteesien eli ennusteiden esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnitelma, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analyysiin perustuen. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2001, 129.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tiedonhankinnassa käytetään usein apuna lomakkeita ja testejä. Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukon valitseminen pitää olla tarkoituksenmukaista eli satunnaisotoksen menetelmää ei voida käyttää. Aineiston hankinnassa pyritään

käyttämään sellaisia menetelmiä, joiden avulla tutkittavan ajatus pääsee hyvin esille. Tapauksia on käsiteltävä ainutlaatuisina ja aineistoa on tulkittava sen mukaisesti. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161–164.) Käytimme kyselylomakkeessa sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoidut eli vaihtoehtoja antavat kysymykset ovat vastaajalle helpompia ja nopeampia täyttää. Vastausvaihtoehtoina käytimme seuraavia vaihtoehtoja: täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, täysin samaa mieltä. Vaihtoehtoa ”En osaa sanoa”, emme halunneet käyttää, koska siitä vastauksesta ei olisi ollut tutkimuksellista hyötyä. Avoimet kysymykset vaativat vastaajalta puolestaan enemmän paneutumista aiheeseen. Halusimme antaa vastaajille mahdollisuuden tuoda esiin omia mielipiteitään ja parannusehdotuksia koskien työssä jaksamista.

2.3. Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen ydinasioita. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa tutkimusongelmiin. Voi käydä niinkin, että tässä vaiheessa selviää, miten tutkimusongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 216.)

Tarkoituksenamme oli tehdä tilastoanalyysia ja taulukointia SPSS-ohjelmalla. SPSS sisältää monipuoliset grafiikka-toiminnot, joiden käyttö tosin vaatii opettelua (Heikkilä 2008, 122). Etsimme tietoa ohjelmasta mm. internetistä. Pyysimme ohjelman käyttöön ohjeistusta Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun SPSS-asiantuntijalta. Kävimme hänen opastuksessaan kaksi kertaa. Pahaksi onneksemme kävi kuitenkin niin, että oppilaitoksen SPSS-lisenssi oli mennyt umpeen, emmekä voineetkaan käyttää sitä ohjelmaa. Keskustelimme ongelmasta hänen kanssaan ja tulimme siihen lopputulokseen, että kyselyiden vastausten hajonta oli joissain kysymyksissä niin pientä, ettei SPSS-ohjelman käyttö ollut perusteltua. Päädyimme sitten käyttämään OpenOfficen.org Calc-ohjelmaa, jolla tarvittavat tiedot saatiin esitettyä taulukkomuodossa.

Aineiston analysoinnissa käytimme sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistellen. Sisällönanalyysissä tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaisiksi muutettuja aineistoja. Sen avulla pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja muihin aiheita koskeviin tutkimustuloksiin. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin. Tämän jälkeen se käsitteellistetään ja lopuksi järjestellään uudelleen uudennlaiseksi kokonaisuudeksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aineiston analyysissä käytimme apuna teemoittelua, jossa vastaukset analysoidaan mahdollisimman hyvin. Luimme vastaukset huolellisesti useaan kertaan lävitse. Jaottelimme vastaukset teemojen mukaan eri aihepiireihin. Keräsimme vastauksista suoria lainauksia eli sitaatteja, joita olemme käyttäneet nostaaksemme esiin vastaajien tärkeiksi näkemäänsä asioita sekä värittämään tekstiä.

2.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuudesta käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa käytettyjen mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei -sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 226.) Mittariin liittyvät epätarkkuudet voivat liittyä mittariin tai aiheutua käyttäjien epäjohtonmukaisuudesta (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 209). Luotettavuus voidaan todeta monella tavalla. Esimerkiksi kahden arvioijan päätyessä samaan tulokseen, voidaan tulosta pitää reliabelina tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos, voidaan tuloksia pitää reliabeleina. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Tutkijan tulee myös arvioida tutkimuksen pätevyyttä eli validiutta. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Mittarit ja menetelmät eivät välttämättä vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija ajattelee tutkivansa. Esimerkiksi tutkija ja vastaajat voivat käsittää kyselyn kysymykset aivan eri tavalla. Jos tutkija käsittelee tutkimustuloksia vain oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei

tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 226–227.) Tutkimuksen validius on hyvä, silloin kun tutkija ei ole joutunut tutkimuksen missään vaiheessa harhaan ja systemaattiset virheet puuttuvat (Vilkka 2007, 150). Reliaabeliudesta ja validiudesta muodostuu yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuus. Kokonaisluotettavuutta voidaan arvioida muun muassa uusintamittauksella. Kvantitatiivisen tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttaa tutkimukselle asetettu vaatimustaso, joka vastaa kysymykseen, miten tutkimus tehdään. (Vilkka 2007, 152–154.)

Heikkouksina kyselytutkimuksissa on yleensä pidetty aineiston pinnallisuutta ja teoreettista vaatimattomuutta. Heikkoutena voidaan pitää myös sitä, ettei tiedetä kuinka tarkkaan ja rehellisesti vastaajat ovat kyselyyn vastanneet. Ei ole myöskään selvää, kuinka onnistuneita kysymysten vastausvaihtoehdot ovat vastaajan näkökulmasta olleet, joten väärinymmärryksiä on hankalaa kontrolloida. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 182.)

Pyrimme kyselyssämme minimoimaan edellä määriteltäjä heikkouksia huolellisesti suunnitellun saatekirjeen avulla. Saatekirjeessä (liite 1) pohjustimme kyselyn vastaamista: kerroimme, miksi kysely on tehty ja mitä sillä pyritään selvittämään. Kirjeessä painotimme, että kysely tehdään nimettömänä ja saamiamme tietoja tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti. Pyrimme saatekirjeessä myös motivoimaan vastaajia korostamalla heidän mielipiteidensä tärkeyttä niin opinnäytetyömme onnistumista kuin heidän työnsä kehittämistä ja työssä jaksamistaan ajatellen. Tältä pohjalta luotimme vastaajien antavan kysymyksiimme avoimia ja rehellisiä vastauksia.

Tutkijan tulee aina muistaa etiikan peruskysymykset eli kysymykset hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Lähtökohtana tutkimuksessa tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen ja epärehellisyyttä on vältettävä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 23–25.) Tutkija on aina vastuussa tutkimuksensa virheistä, puutteista sekä tuottamastaan tutkimustiedosta. Hän ei saa vahingoittaa tutkimuskohdetta eikä tiedeyhteisöä. Tutkimusetiikka on kaikille sama huolimatta siitä, tekeekö tutkimusta opiskelija tai ammattitutkija vai onko tutkimus määrällinen tai laadullinen. (Vilkka 2007, 92–101.)

Opinnäytetyötä tehdessämme pyrimme toimimaan eettisten periaatteiden mukaisesti. Emme esittäneet toisten tekstejä ominamme, vaan osoitimme lainaukset asianmukaisin lähdemerkinnöin. Lisäksi selostimme käyttämämme tutkimusmenetelmät huolellisesti. Tutkimustuloksia analysoidessamme pyrimme siihen, että vastaajien henkilöllisyys pysyy salassa. Kiinnitimme erityistä huomiota lähdemerkintöihin, emmekä nojautuneet toisen käden lähteisiin, ellemme olleet itse tutustuneet alkuperäisiin teksteihin.

Käsittelimme tutkimuksen kautta saamiamme tietoja luottamuksellisesti eli tutkimuksessa mukana olevat ihmiset tulevat pysymään nimettöminä ja tunnistamattomina siten, ettei ulkopuolinen voi niitä missään vaiheessa tunnistaa. Vältimme käyttämästä tiettyihin ryhmiin kuuluvia stereotypioita ja ennakkoasenteita, jotta ne eivät vääristäisi tutkimuksen tuloksia.

3. PÄIVÄKOTI TYÖYMPÄRISTÖNÄ

3.1 Päiväkodin fyysinen ympäristö

Fyysinen toimintaympäristö koostuu niistä konkreettisista ja rakenteellisista tekijöistä siinä ympäristössä, jossa lapsi on päivähoidossa. Siihen kuuluvat päivähoitorakennus ja piha-alue. (Koivunen 2009, 179.) Päiväkodin tilat on suunniteltu, rakennettu ja kalustettu vastaamaan toimintoja. Jokaisella ryhmällä on oma kotialue, joka muodostuu ryhmähuoneesta, lepo- ja leikkihuoneesta sekä muista kotialueen tiloista, joita ovat mm. sisäänkäynti, tuulikaappi, kuraeteinen, wc- ja pesutilat. Lisäksi ryhmät käyttävät sovitusti päiväkodin yhteisiä tiloja. Päiväkodin kotialueiden kalusteet, pesualtaat ja wc-istuimet on yleensä mitoitettu lapsille. Päiväkodissa aikuiset joutuvat työskentelemään lapsille mitoitetussa ympäristössä pitkiä aikoja, usein koko työuransa ajan. Matalien työtasojen aiheuttamat ongelmat tiedostetaan, mutta perinteinen tapa toimia on juurtunut syvälle työmenetelmiin ja asenteisiin. Asenteiden ja niukkojen taloudellisten voimavarojen vuoksi ergonomisten parannusten toteuttaminen jää monesti taka-alalle. Ergonomisesti hyvässä työpaikassa työntekijöiden kehon mittojen yksilölliset vaihtelut voidaan ottaa huomioon säädettävillä ratkaisuilla. Työtilojen mitoitus ja muut järjestelyt ohjaavat omaksumaan hyviä työasentoja ja liikkeitä. Kumarien ja kiertyneiden työasentojen vähentämiseksi kalusteiden tulisi olla normaalimittaisia. Lasten avustaminen syömisessä ja askarteluissa aiheuttaa kuormittavia työasentoja, mikäli toimitaan lasten tuolilla istuen matalan pöydän ääressä. Työntekijöiden työtuoleiksi voidaan valita säädettävät ja pyörillä varustetut työtuolit, jotta erikokoiset työntekijät voivat asettaa ne itselleen sopiviksi. (Mykkänen, 57–60, 2001.)

Keminmaan kunnan päiväkotien tilat ja niiden kunto vaihtelevat hyvin paljon toisiinsa nähden. Kunnassa on yli 30 vuotta sitten rakennettuja päiväkoteja sekä vuokratiloissa ja koulujen kiinteistöissä toimivia päiväkoteja. Vuokratiloina on omakotitalo, rivitalohuoneistoja sekä entinen liikehuoneisto. Päiväkodeissa on käytössä lapsille mitoitettua huonekalut.

3.2 Päiväkodin toiminnallinen ja pedagoginen ympäristö

Päiväkodit on alun perin rakennettu lasten toimintaympäristöksi. Kodinomaisessa päiväkodissa lapset on usein jaettu iän mukaan ryhmiin, jotka ovat toiminnan perusyksiköitä. Toiminta jakautuu perushoittoon, opetustilanteisiin sekä ohjattuun ja vapaaseen leikkiin ulkona ja sisällä. (Mykkänen, 57, 2001.) Keminmaan päiväkodeissa lapset on jaettu ryhmiin iän mukaan, lukuun ottamatta vuoropäiväkoteja, joissa lasten ikäjakauma on 0-8 vuotta.

Toiminnallinen ympäristö antaa lasten toiminnalle ja kehitykselle suotuisat puitteet. Huomiota kannattaa kiinnittää erityisesti liiallisiin visuaalisiin (näönvaraisiin) ärsykeisiin. Huoneiden seinillä ei saisi olla liikaa tavaraa. Huomiota kannattaa kiinnittää myös liiallisiin auditiivisiin ärsykeisiin. Lapset itse aiheuttavat melua. Myös kasvattajat voivat synnyttää melua puhumalla yhtä kovaa tai kovempaa kuin lapset saadakseen äänensä kuuluviin tai keskustelemalla ja nauramalla äänekkäästi keskenään. (Koivunen 2009, 180.)

Melu koetaan päiväkotityössä usein rasittavaksi. Melu voidaan kokea subjektiivisesti koviksi ääniksi, hälyksi, mutta erityisesti isossa lapsiryhmässä vaikeasti hahmotettavaksi massaksi erilaisia lasten pyyteitä ja pyyntöjä. Työntekijä voi kokea myös osaamattomuudeksi sen, ettei kykene kovan taustamelun johdosta reagoimaan yksittäisen lapsen tarpeisiin. Tunneilmaisujen oikea tulkinta edellyttää aikuiselta keskittymistä, rauhallista ympäristöä ja mahdollisuutta kuulla pieniäkin yksityiskohtia. Työntekijä, joka on asettanut itselleen kunnianhimoisen tavoitteen saada kuulla lasten tunneilmaisuja, ymmärtää niiden hienovaraisia sävyjä ja reagoi oikeaan osuvalla tavalla lasten pyyntöihin, rasittuu melusta henkisesti. (Keskinen 2001, 64.) Noin viidennes (8/42) kyselyymme vastanneista oli vastannut melun ja isojen lapsiryhmien vaikuttavan heikentävästi työssä jaksamiseen.

"Iso lapsiryhmä pienissä kaikuissa tiloissa" (vastaaja 8)

"Suuret ryhmät" (vastaaja 13)

"Pienet tilat ja iso lapsiryhmä" (vastaaja 14)

”Suuri, äänekäs lapsiryhmä melkein kokopv.” (vastaaja 17)

”Isot ryhmät, pienet tilat aiheuttavat jatkuvaa kovaa ääntä - se rasittaa”
(vastaaja 18)

”Meteli (isot ryhmät) väsyttää.” (vastaaja 28)

Päiväkodin työntekijät altistuvat häiritsevälle melulle ja hälinälle päivittäin. Melun vastapainoksi kaivataan hiljaisuutta. Työpäivän aikana on hankala järjestää omaa aikaa, minkä vuoksi on hyvä hakea helpotusta meluhaittoihin vapaa-aikana. (Hirvonen 2011, 26.) Jatkuvan korkean melutason välttämiseksi on muutamiin päiväkoteihin Keminmaassa asennettu akustiikkalevyt, jotka vaimentavat melua tehokkaasti. Lisäksi joissain päiväkodeissa on mahdollista jakaa lapsiryhmä päivän aikana toimintoihin useisiin eri tiloihin, joka myös puolestaan madaltaa melutasoa.

Pedagogisen toimintaympäristön eli oppimisympäristön määrittelee se tapa, jolla kasvattaja lähestyy lasta, lisäksi millainen käsitys kasvattajalla on lapsen oppimisesta, kasvattajan roolista ja merkityksestä sekä varhaiskuntoutuksesta. Oppimisympäristöön vaikuttavat toiminnan suunnittelua ja toteutusta määrittävä kasvatusajattelu sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten varhaiskuntoutuksen toteuttamistavat. (Koivunen 2009, 183.)

Hyvän oppimisympäristön tulisi vastata lasten kehityksellistä tasoa ja antaa haasteita kehityksen eteenpäin viemiseksi. Ympäristön tulee herättää lasten mielenkiinto uusien asioiden tutkimiseen ja ongelmien ratkaisemiseen. Päivähoidon henkilökunnan, lasten ja lasten vanhempien tulee yhdessä suunnitella, rakentaa ja edelleen kehittää fyysistä ja pedagogista ympäristöä. Hyvä oppimisympäristö tarjoaa tilaisuuksia lasten omaehtoiseen pohdintaan, tutkimiseen ja kokeiluihin sekä ongelmien ratkaisuihin. Se rikastuttaa lasten mielikuvitusta tarjoten mieleenpainuvia elämyksiä, jännittäviä seikkailuja ja löytöretkiä. Se perustuu konkreettisiin, todellisiin ja lasten elämään liittyviin aiheisiin ja elementteihin. Kehityksen ja oppimisen jatkuvuuden näkökulma oppimisympäristön suunnittelussa merkitsee sitä, että oppimisympäristön tulisi muuntua ja kehittyä lapsen oppimisen ja kehityksen mukaisesti. Oppimisympäristön suunnittelun tulisi olla yhtälailla jatkuva prosessi kuin muukin suunnittelu. (Hujala & Puroila &

Parrila-Haapakoski & Nivala 1998, 104–106.)

3.3 Päiväkodin psyykkinen ympäristö

Psyykkisellä toimintaympäristöllä tarkoitetaan tilassa ja tilanteissa olevaa ilmapiiriä tai tunneilmastoa. Psyykkisen toimintaympäristön arviointi vaatii kasvattajilta enemmän kuin fyysisen ja toiminnallisen toimintaympäristön arviointi, koska se ei ole selkeästi näkyvää eikä kuuluvaa. Lapselle suotuisan psyykkisen toimintaympäristön luomisessa kasvattaja on avainasemassa. Kasvattajan oma asenne ja tapa toimia ovat keskeisiä. Kasvattajan käyttäytyminen, olemus, vuorovaikutustaidot, tapa puhua, äänensävy ja persoonalliset ominaisuudet ovat tärkeitä elementtejä psyykkiselle toimintaympäristölle. Ulkopuolinen voi aistia hoitopaikan ilmapiirin hyvinkin pian. (Koivunen 2009, 182–183.)

Motivoituneisuus työhön ei suojele henkiseltä rasittuneisuudelta. Vaikka päiväkotityöhön hakeutuu alalle motivoituneita ja työtehtävistä kiinnostuneita ihmisiä, moni heistä kuitenkin kuormittuu liiallisesti. Monet päiväkotien työntekijät kärsivät jatkuvista nukkumiseen liittyvistä ongelmista, lihassäryistä, huonommuudentunteista ja muista oireista, joiden voidaan ajatella kumpuavan myös työstä. Henkisen rasittuneisuuden kokeminen voi olla sidoksissa yksilön elämäntilanteeseen, perheeseen ja vapaa-ajan tilanteisiin. Pienten lasten kanssa työskennellessään työntekijän on jatkuvasti ylläpidettävä toiseen henkilöön, lapseen ja hänen vanhempiansa kohdistuvaa herkkyyttä ja kykyä samanaikaisesti kuitenkin suunnitella ja toteuttaa omaa työtä pitkäjänteisesti ja analyysoivasti. Tällainen oman herkkyyden jatkuva käyttäminen vaatii työntekijältä koko persoonan ja elämäntilanteen hyvää hallintaa. (Keskinen 2001, 62–63.)

Lapset herättävät aikuisessa myötätuntoa ja tämän kautta oivalluksia, kuinka toimia. Lapset vetoavat aikuiseen luonnollisuudellaan ja aitoudellaan, mikä motivoi aikuista toimimaan. Työ lasten kanssa antaa paljon, mutta siinä on myös havaittavissa henkisen rasittavuuden elementtejä. Suuri haaste on, miten kohdata erilaisia vanhempia. Päivähoitohenkilöstön yhtenä vaativana ja ajankohtaisena henkistä työrasittuneisuutta aiheuttavana seikkana ovat viime aikoina nousseet esille tilanteet, joihin ei vielä

ammattillisissa perusopinnoissa ole saatu riittävästi valmiuksia: miten kohdata vanhempi, joka hakee lastaan päivähoidosta ja jonka työntekijä epäilee olevan esimerkiksi huumeiden vaikutuksen alaisena? Miten löytää työhön mielekkyys ja toivo, kun vanhempien osuus kasvatustyöstä ei näytä kovin kehittävältä? Tällainen työtilanne herättää kokeneessakin työntekijässä riittämättömyyttä, ahdistusta, osaamattomuutta ja työn hallitsemattomuuden tunnetta. (Keskinen, 63–64, 2001.)

*”Äiti etenee urallaan,
isällä on liikeneuvottelut,
isovanhempien on mentävä etelään.
Sinä istut nallesesi kanssa
kysyen, mihin tarhan tädit juoksevat.”*

(Syrjänen 1986)

Kasvattajan työ koostuu hyvin monenlaisista tehtävistä ja vastuualueista. Joskus kiire on todellista, mutta joskus se voi "jäädä päälle" ja muuttua sisäiseksi kiireeksi. Tuntuu, että on kiire, vaikka todellisuudessa ei kiirettä olisikaan. Tekemättömät työt ovat ajatuksissa ja vaikeuttavat keskittymistä sen hetkiseen tehtävään. Kiireen tuntua voi lisätä myös se, että työtehtäviä ei ole priorisoitu eli asetettu tärkeysjärjestykseen. (Koivunen 2009, 191.)

Kiireen tunne syntyy monista syistä: epäselvästä työnjaosta, taitojen ja osaamisen heikkoudesta, jäsentymättömistä tavoitteista, riittämättömästä henkilökunnasta, johtamisen vaikeuksista ja liian vähäisistä muista resursseista. Kiireen henkistä rasittavuutta aiheuttavaan kierteeseen voidaan pureutua tiedostamalla syitä, jotka ylläpitävät kiireen kokemusta. Työnohjaus saattaisi olla yksi mielekäs muoto kiireen haittavaikutusten purkamiseksi. Myös työpaikan yhteisillä keskusteluilla, avoimella oman työn erittelyllä voitaisiin löytää niitä seikkoja, jotka ylläpitävät työyhteisössä kiirettä. (Keskinen, 65, 2001.) Kyselyymme vastanneista neljä (4/42) henkilöä oli maininnut kiireen yhtenä työssä jaksamisen huonontumiseen vaikuttavista tekijöistä.

”Erityisen tuen tarvitsijoita on paljon. Heidän haasteisiinsa ja tarpeisiinsa vastaaminen vaatii aikaa ja paneutumista, mutta valmisteluille ja suunnitteluille ei jää riittävästi aikaa.” (vastaaja 38)

”Kiire ja melu (paljon lapsia ryhmässä)” (vastaaja 20)

”Liian vähäinen henkilökunta, ammattitaitoisen henkilökunnan puute”
(vastaaja 13)

”Sijaisen saaminen sairaslomien ajaksi vaikeaa” (vastaaja 14)

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan lastentarhanopettajilla pitää olla riittävästi aikaa lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin. Tällaisiin tehtäviin kuuluu suunnittelua ja arviointia sekä yhteistyötehtäviä. OAJ:n 2009 tekemän työajan käyttöä koskevan selvityksen mukaan kolmannes lastentarhanopettajista voi käyttää sopimukseen kirjatun kahdeksan prosenttia työajastaan lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin. Yhtä monella on suunnittelu-aikaa tätä enemmän. Jos lastentarhanopettajan viikkotyöaika kuluu kokonaan lapsiryhmässä, työaika ei ole jaettu työtehtävien mukaisesti oikein. (Ainasoja 2010, 40.) Keminmaan päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien suunnittelu-aika on sisällytetty työaikaan.

3.4 Päiväkodin sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristö

Päivähoidon perustehtävä sisältää lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen. Näitä voidaan kuvata päivähoidon ydintehtäviksi. Päivähoidossa tehdään myös yhteistyötä vanhempien kanssa sekä laajaa verkostotyötä erilaisten ammatillisten tahojen kanssa. Tällaisia tahoja ovat muun muassa neuvola, puheterapia, toimintaterapia, sairaala, lastensuojelu ja koulu. (Koivunen 2009, 11.)

Sosiaalista toimintaympäristöä voidaan kuvata ryhmän sisäisellä toiminnalla, ryhmän dynamiikalla, tilassa olevien ihmisten välisillä suhteilla ja vuorovaikutuksella. Päivähoidon sosiaaliseen toimintaympäristöön sisältyy kaikki, mitä lapset ja kasvattajat

tekevät hoitopäivän aikana sisällä ja ulkona. (Koivunen 2009, 183.)

Ihminen on sosiaalinen olento. Aikuiset ihmiset viettävät suuren osan valveillaolo ajastaan työelämän organisaatioissa. Niinpä organisaatioon liittyminen ja siinä toimiminen ovat tärkeä keino ihmisen erilaisten sosiaalisten tarpeiden tyydyttämiselle. Työorganisaatio tarjoaa luontevan kohteen aikuisen ihmisen sosiaaliselle liittymiselle. Se tarjoaa mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen, ryhmäjäsenyyteen ja sosiaalisen arvostuksen saamiseen. (Aro 2002, 37.)

Työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys korostuu töissä, joissa työskennellään paljon ryhmissä. Tästä johtuen sosiaalisen tuen tarkastelu on erityisen tärkeää päiväkotien työyhteisöissä. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan vuorovaikutuksessa välittyvää tietoa, joka saa yksilön uskomaan, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan. (Keskinen & Virtanen 1999, 21.)

Jokaisessa sosiaalisessa yhteisössä on olemassa tietynlainen kulttuuri, joka ilmenee yhteisön jäsenten toiminnassa, ajattelussa sekä heidän yhdessä luomissaan tuotteissa. Arvot edustavat kulttuurin tiedostettua osaa. Ne ovat väittämiä siitä, mitä yhteisössä pidetään arvokkaana ja tärkeänä. Organisaation perusolettamukset muodostavat organisaatiokulttuurin tiedostamattoman osan. Lasten kehitys on kulttuurinen prosessi. He kasvavat ympäristöissä, jotka ovat syntyneet kulttuurin kehityksen tuloksena. Heitä rohkaistaan olemaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa tavoilla, jotka ovat kulttuurin tuotteita – puhuminen, käyttäytyminen ja ajattelu. (Karila & Alasuutari & Hännikäinen & Nummenmaa & Rasku-Puttonen 2006, 19–22.)

Päivähoidossa kulttuurisen ympäristön tulee olla sellainen, että se antaa tilaa lasten yksilöllisille ominaisuuksille ja myös kehityksellisille vaikeuksille. Muista maista Suomeen muuttaneiden perheiden lasten lisääntyvä määrä päivähoidossa asettaa kasvattajille suuria haasteita. Heidän tulee tuntea lapsen synnyinmaan kulttuuria ja toteuttaa toimintaa siten, että kaikkien lasten tarpeet otetaan huomioon tasavertaisesti. (Koivunen 2009, 186.) Kulttuurien ohella myös eri uskonnot tuovat haasteita päiväkotityöhön. Perheiden ja lasten vakaumusta on kunnioitettava, ja ne on otettava huomioon toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa.

4. TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA ULKOISIA TEKIJÖITÄ

4.1. Työyhteisö

Suomalaiset työyhteisöt ovat parinkymmenen viime vuoden aikana selvästi muuttuneet laadullisilta piirteiltään. Taustalla ovat mm. yleiset yhteiskunnalliset muutokset, muutokset ihmisten arvoissa, tekniikassa ja työjärjestelyissä. Työt ovat monipuolistuneet ja samalla työn henkiset vaatimukset ovat kasvaneet. Työyhteisön kehittämisen pääkohteen ja tavoitteen voi määritellä monesta lähtökohdasta. Voidaan kehittää tai muuttaa organisaation toimivuutta tai henkilöstönosaamista ja hyvinvointia. Lähtökohtana voi olla myös organisaation näkeminen systeemisena eri tekijöiden kokonaisuutena, jolloin kehitetään jotakin sen osajärjestelmää. Työyhteisöjen kehittäminen Suomessa niin kuin muuallakin on hajanaista ja toimintaa vaivaa menetelmä- ja tekniikkapainotus. Teoria ja käytäntö eivät riittävästi kohta toisiaan. Työyhteisöä voidaan kehittää ja parantaa mitä moninaisimmilla tavoilla. Yhtä oikeaa tai toista parempaa mallia ei ole. Peruseriaate kaikissa on tukea ja parantaa työyhteisön toimintaa sekä varmistaa organisaation elinmahdollisuuksia. (Lindström 1994, 13–21.)

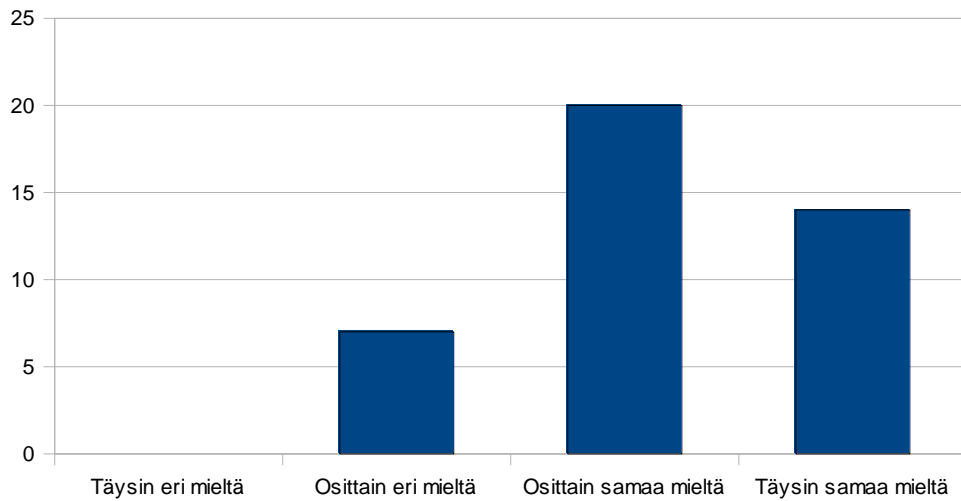
Työpaikkaorganisaatioiden kehittämisen tarpeet ja käytettävät menetelmät vaihtelevat organisaation iän ja ulkoisten muutospaineiden mukaan. Kehittämistä tarvitaan, jotta organisaatio ei jähmettyisi nykyisiin asetelmiin ja toimisi liian sisäänlämpiävästi. Kokonaisille toimintasektoreille tai työpaikoille voi olla tyypillistä heikko vastaanottavuus uudelle ajattelulle. Muutospaineissa pyritään usein toistamaan aikaisemmin onnistuneita keinoja. Työyhteisön kehittämisessä ei tavoitteena voida pitää valmista, vakaata tilaa. Tavoitteiden ja toiminnan sopeutuminen ympäristön muutoksiin on olennaista organisaation elinkelpoisuuden sekä yksilön ja pätevyyden kehittymisen kannalta. Tämä edellyttää ”kestävän kehityksen” periaatteiden soveltamista työpaikan kehittämisessä. Vaikka yrityksen ja organisaation selviytyminen lyhyellä aikavälillä voi edellyttää hyvinkin vaihtelevaa toimintaa, on samalla turvattava kaukonäköisesti kehitys, joka ottaa huomioon inhimilliset perustarpeet ja -arvot. Ihmistä vartenhan työtä loppujen lopuksi tehdään, vaikka sen välittömät tavoitteet ovatkin usein irtautuneet jokapäiväisen elämän yhteydestä. (Lindström 1994, 24–25.)

Työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvointi päiväkodeissa vaikuttaa olennaisesti töiden sujumiseen ja toimintaan lasten kanssa sekä tätä kautta myös hoidettavien lasten hyvinvointiin. Työyhteisön toimivuus vaikuttaa sekä stressaavien tilanteiden syntyyn että työyhteisön tapoihin hallita näitä tilanteita. Hyvin toimivassa työyhteisössä stressaavia tilanteita esiintyy vähemmän kuin heikosti toimivassa. Hyvin toimiva työyhteisö myös osaa käsitellä ongelmia niin, ettei työntekijöille pääse syntymään voimakasta stressiä. (Keskinen & Virtanen 1999, 32–33.)

Toimiva työyhteisö on se resurssi, voimavara, jonka avulla lapsille voidaan luoda päiväkodista hyvä ympäristö kehittyä ja kasvaa. Päiväkodin henkilökunta pyrkii luomaan hyvät yhteistyöedellytykset päiväkodin aikuisten välille. Aina ei kuitenkaan näin ole. Moni päiväkodin työntekijä kokee saavansa riittämättömästi arvostusta työssään. (Keskinen & Virtanen 1999, 7.)

Työkulttuuri päiväkodissa ilmenee konkreettisesti palaverikäytännöissä, jotka ovat oleellinen osa työntekijöiden välistä yhteistyötä. On päiväkoteja, joissa on selkeä palaverirakenne: maanantaisin on viikkopalaveri, jossa keskustellaan ajankohtaisista asioista, osastokohtaiset palaverit pidetään kerran viikossa, ja kuukauden ensimmäisenä maanantaina on keskustelupalaveri pedagogisista asioista. Toisissa päiväkodeissa on vain sovittu, että palaverit ilmoitetaan sitten, kun niihin tarve ilmenee. Yhteistyön selkeyttä edistää sellainen työkulttuuri, jossa kaikki työntekijät tietävät, milloin seuraava palaveri on ja voivat valmistautua siihen. Jos on sallittua, että esimiehen lisäksi myös työntekijät voivat ottaa asioita esille ja käsittelyyn palaverissa, sisältää palaverikulttuuri kaikki rakenteelliset hyvän yhteistyön edellytykset. (Haapamäki & Kaipio & Keskinen & Uusitalo & Kuoksa, 2000, 146.)

Tarkastelemme kyselyyn vastanneiden kokemuksia vaikutusmahdollisuuksistaan työyhteisön kehittämiseen (Kuvio 1.). Valtaosa vastanneista, 20/41 oli osittain samaa mieltä. Puolestaan täysin samaa mieltä oli 14/41 ja osittain eri mieltä seitsemän (7/41) vastaajaa.



Kuvio 1: Voin vaikuttaa työyhteisöni kehittämiseen

Yli kolmannes vastaajista (16/41) koki työyhteisön kehittämisen kannalta tärkeiksi viikoittaiset palaverit, henkilökunnan väliset keskustelut yleensä sekä erilliset suunnittelu- ja arviointipäivät eli ns. kehittämispäivät.

”Työpaikoilla/työyhteisön viikoittaiset palaverit tärkeitä. Työnsuunnittelupäivät olisivat hyviä/arviointipäivät myös. Pitäisi olla näitä 4/vuosi.” (vastaaja 2)

”Järjestämällä työyhteisöjen omia kehittämispäiviä, tuettaisiin osaltaan työyhteisön työssä jaksamista.” (vastaaja 33)

”Työssä jaksamisen kannalta olisi tärkeää muistaa, että henkilökunta tarvitsee aikaa yhteiseen ”suunnitteluun”, ajatusten vaihtoon. Työssä vaihdetaan ajatuksia ”lennossa”. Joskus olisi tärkeää istahtaa ja rauhassa jutella.” (vastaaja 15)

Työelämää ohjaa nykyään hyvin voimakkaasti muutos, joka edellyttää niin työyhteisöltä

kuin yksilöiltäkin jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Hallitsematon muutos heikentää työn tekemisen laatua ja vaikuttaa siten haitallisesti myös työyhteisössä toimivien hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Yhteisöllisyys on työyhteisön henkinen tila, joka määrittää ihmisten käyttäytymistä toisiaan kohtaan. Se muodostuu ihmisten välille jokaisessa pidempään toimineessa työyhteisössä. Yhteisöllisyys näkyy yhteisön jäsenten tapana kohdella toisiaan. Yhteisöllisyys edellyttää yksilöitä, jotka ovat riittävän tietoisia omista reaktiotavoistaan, tarpeistaan ja tavoitteistaan. Se vaatii yksilöllisyyden, yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen olemuksen ymmärtämistä. On tärkeää sallia epäonnistumisia, tukea rohkeutta riskien ottamiseen ja antaa mahdollisuuksia erilaisten kokemusten tutkivaan kohtaamiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 15–17.)

Jokainen työntekijä on vastuussa omasta toiminnastaan työyhteisössään. Jos olemme kiinnostuneita uusista asioista ja ilmiöistä, uteliaisuus suuntaa meitä kehittämään ja hankkimaan uutta tietoa. Innostuneisuus ei ole ainoastaan tulosta työntekijän henkilökohtaisista piirteistä tai osaamisesta, vaan se syntyy ryhmän vuorovaikutuksen tuloksena. Innostumista voidaan sytyttää eri keinoin. Se on kuitenkin enemmän kuin pelkkää kannustamista tai motivointia. Innostumisessa on kysymys siitä, että työntekijä itse vaikuttaa aktiivisesti ja omatoimisesti työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 145.) Innostumiseen vaikuttavat myös työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työajan ulkopuolella tapahtuvaan toimintaan. Keminmaassa joissain päiväkodeissa toimii aktiivinen vanhempaintoimikunta, joka yhdessä päiväkodin henkilökunnan kanssa suunnittelee ja toteuttaa perheille yhteistä toimintaa, mm. retkiä ja erilaisia iltatapahtumia. Tällainen toiminta tukee päiväkodin ja perheiden välistä yhteistyötä, yhteisöllisyyttä ja innostaa työskentelemään sovitun päämäärän saavuttamiseksi. Työntekijöiden innostumista osallistua työajan ulkopuolisiin tapahtumiin tukee mm. tehdystä työstä saatu asianmukainen korvaus.

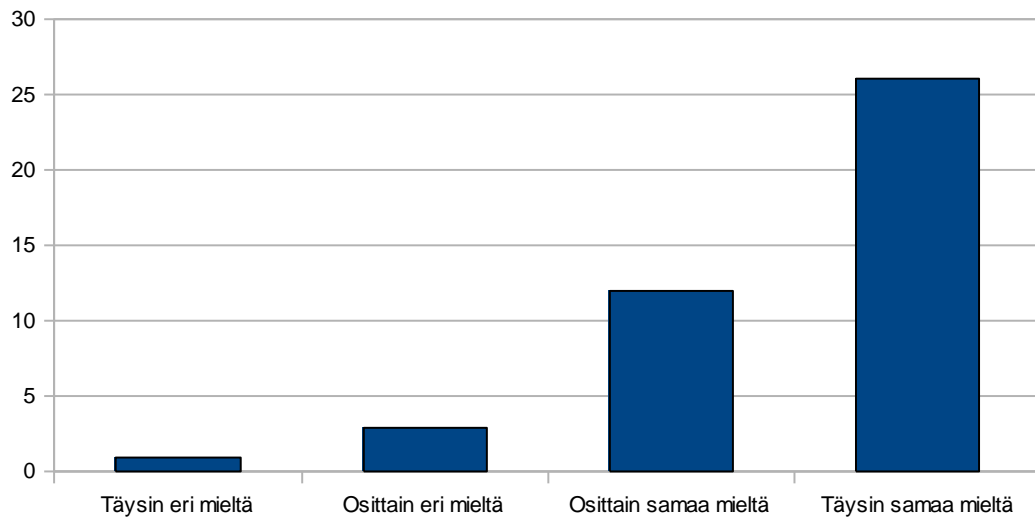
Työnilo on sisäisen oivalluksen tila, jossa kannattelevana tekijänä on ihmisen kestävä tyytyväisyys ja kielteisten tunteiden väheneminen. Aito työnilo syntyy sisäisestä täyttymyksen ja vapauden tunteesta, kun ihminen nauttii osaamisestaan nykyhetkessä. Työnilolla on vahva yhteys myönteiseen yhteisöllisyyteen. Myönteisessä yhteisöllisyydessä uskalletaan tukea, kannustaa ja nauttia omasta ja toisten osaamisesta. Se on omien ja toisten kykyjen oivaltamista. On kuitenkin työyhteisöjä, joissa

innostumaton ja lannistava saa enemmän sympatiaa, kuin asioista innostuva ja työniloa kokeva. Johtaja on usein se, joka näyttää esimerkillään mallia siitä, miten asioihin yleensä suhtaudutaan. Tosiasia kuitenkin on, että johtaja ei voi tehdä ketään ihmistä innostuneeksi, luovaksi tai yhteistyöhaluiseksi, vaan halukkuuden pitää kummuta sisältäpäin. Johtajalla on kuitenkin vastuu luoda työyhteisön ilmapiiri työnilon sallivaksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 147.) Innostuneisuuteen ja työniloon vaikuttavat myös työkavereilta ja esimieheltä saatu palaute hyvin tehdystä työstä.

Palaute on inhimillistä kanssakäymistä, jota kuka tahansa tarvitsee työpaikallaan. Hyvä kiitos perustuu positiiviseen käsitykseen tasavertaisuudesta ja yleisemminkin elämänmyönteiseen asenteeseen. Tasavertaisuus hyvässä merkityksessä tarkoittaa pyrkimystä antaa mahdollisimman monen ihmisen toteuttaa inhimillistä potentiaaliaan omalla ominaislaadullaan. Olisi hyvä kyetä pitämään arvossa monenlaisia ominaisuuksia, koska moniarvoisuus vähentää kapea-alaista kilpailua yhteisössä. Yhden ihmisen saama arvostus ei silloin vie mitään toiselta pois. Terve kiitos on usein impulsiivista, liittyy elämän yksittäisiin tilanteisiin ja voi olla luovaa, hullua ja leikkisää. Positiivinen palaute antaa yleensä ihmisille energiaa ja lisää heidän jaksamistaan ja työmotivaatiotaan. Palautteen täysi puuttuminen murentaa vähitellen ihmisen elinvoimaa ja työhalua. Kun ihminen saa negatiivista palautetta, hän yleensä aluksi terästyy, jotta moite muuttuisi kiitokseksi. Jos palaute on jatkuvasti negatiivista, ihmisen työkyky ja energisyys vähenevät. Jos työyhteisö haluaa vähentää työntekijöiden uupumisriskiä, sen tulisi tarjota työntekijöille aitoa palautetta, joka on hengeltään erittelevää, ymmärtävää ja rohkaisevaa. (Heiske 2001, 131–142.)

Asiallinen palaute ja kiitoksen lausuminen motivoivat ja luovat hyvää yhteishenkeä, ja oikein esitettyinä ne voivat jopa laukaista riitoja. On tärkeää kiittää, kannustaa ja osoittaa huomanneensa toisen onnistumisen sekä puhua ajatukset julki. Toimivassa työyhteisössä palautetta voidaan antaa aina, kun se on tarpeen. Siten työntekijällä on mahdollisuus antaa palautetta myös omalle johtajalleen. (Paasivaara 2009, 91.)

Selvitimme saavatko työntekijät tukea työkavereiltaan työssään (Kuvio 2.). Vastanneista 26/42 oli täysin samaa mieltä, 12/42 oli osittain samaa mieltä, kolme (3/42) oli osittain eri mieltä ja yksi (1/42) oli täysin eri mieltä.



Kuvio 2: Saan tukea työkavereilta työssäni.

Yli kolmannes vastaajista (16/42) mainitsi erikseen työyhteisön tuen vaikuttavan työssä jaksamiseen. 12 vastaajan mielestä työkavereiden vaikutus jaksamiseen oli positiivinen. Neljä vastaajaa koki ongelmia työyhteisön toiminnassa työkavereiden osalta.

”Jos yhteistyö ei suju, niin silloin työssä jaksaminenkin on väsyttävää.”
(vastaaja 4)

”Työkavereiden yhteistyön puute” (vastaaja 15)

”Turhanpäiväinen ”kätinä” joka asiasta” (vastaaja 22)

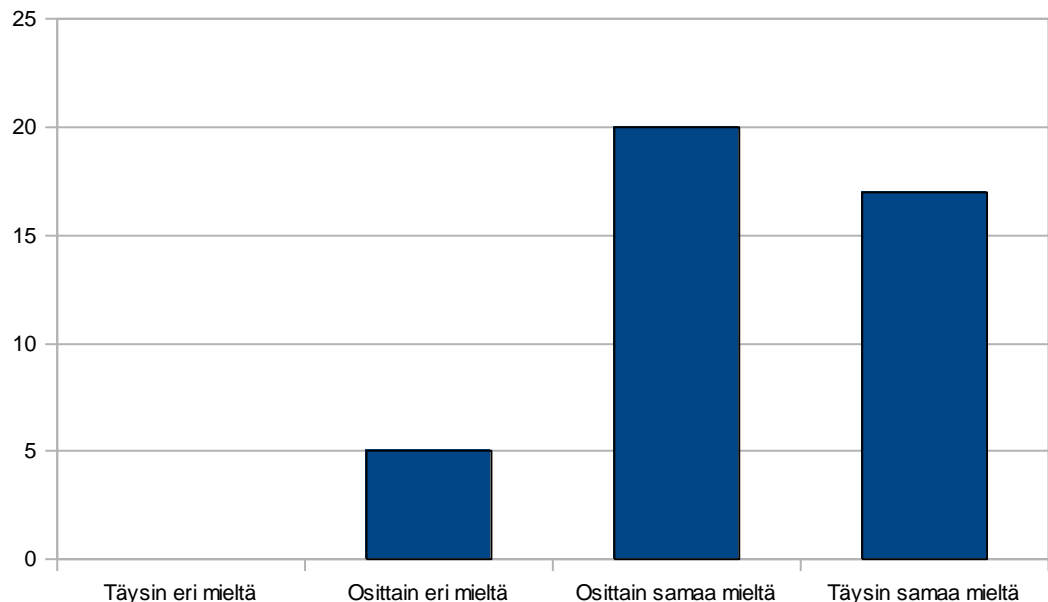
””Minkäänlainen” ammatti-informaatio ei toimi, tai se kulkee suusta suuhun. Yhteisesti sovitut käytännöt eivät toimi.” (vastaaja 33)

Työpaikan vuorovaikutusongelmat ovat yksi tämän päivän työelämän suurimmista haasteista. Työssä väsymisen, työuupumisen ja pitkien toistuvien sairauslomien takaa paljastuu usein huonosti toimivia ja takkuisia ihmissuhteita. Tyydyttävään vuorovaikutukseen kuuluu toisen työntekijän työn arvostaminen ja työtovereiden kunnioittaminen persoonina. Ihmisillä on erilaisia tehtäviä ja vastuita osaamisen

mukaan, mutta persoonina kaikki ovat samanarvoisia. Hyvä tulos syntyy siitä, että jokainen tuo oman osaamisensa ja luovuutensa yhteiseen käyttöön. Ihmisen kokoisessa työyhteisössä on helppo hengittää ja sinne on mukava tulla töihin. Jokaisella on siellä oikeus olla oma itsensä ja tulla toisten hyväksymäksi, kuulluksi ja nähdyksi. Erilaisuus koetaan rikkautena ja siellä on hyvä ilmapiiri. Ongelmiin puututaan heti ja ne pyritään käsittelemään ratkaisuja etsimällä ja virheistä oppimalla, mutta ei syyllisiä etsimällä. Myös työntekijöiden henkilökohtaisia iloja ja suruja voidaan jakaa yhdessä, mikä asian omainen niin haluaa. Hyvä vuorovaikutus vaatii vaivannäköä, mutta se on toimiessaan hyvin palkitsevaa. Lisäarvona on työn sujuminen ja turhan energiantuhlauksen välttäminen. Työyhteisön voimavarat voidaan suunnata itse työhön, kun ihmiset tulevat toimeen keskenään. (Hämäläinen 2005, 87–97.)

Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä työilmapiiri tukevat niin työyhteisön menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointiakin. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat yhteisön sisäiset toimintatavat ja yhteistyökäytännöt: se, miten hyvin toimitaan yhdessä tärkeissä asioissa. Työilmapiiri periytyy ajan kuluessa myös tuleville työntekijöille. Huono työilmapiiri kuvaa työyhteisön sisäisten toimintatapojen kehittymättömyyttä. Tällaisia toimintatapoja voivat olla riittämätön tiedonkulku, yhteistyön puute, epäselvyydet vastuu- ja tehtäväalueista sekä muut sisäiset ongelmat. Työilmapiiriä voidaan parantaa kehittämällä työyhteisön sisäistä toimintaa. Työyhteisön tulisi tutkia omaa tilaansa ja sisäistä toimintaansa. Kehittämistyöhön tulisi osallistua koko henkilökunnan. Yksi ihminen ei voi puhdistaa työyhteisön ilmapiiriä, mutta yhdenkin ihmisen päätös muuttaa omaa käyttäytymistään edistää työyhteisön ilmapiirin kehittämistä. Avainasemassa työilmapiirin kehittämisessä ovat johtajat, vaikka jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta toiminnastaan ja käyttäytymisestään. Johtajat kuitenkin vastaavat työntekijöiden henkisistä toimintaedellytyksistä yhtä lailla kuin aineellisistakin. Johtajien tulee kannustaa työntekijöitä toimimaan oma-aloitteisesti ja vastuullisesti. Työilmapiiriä tuetaan parhaiten antamalla palautetta, toimimalla vuorovaikutteisesti, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta, kuuntelemalla ja luomalla toivoa. Juoruilu, kateus, syyllistäminen, virheiden korostaminen tai pelon lietsominen vähentävät hyvinvointia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138–139.)

Väitteeseen ”Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri” vastaajista 17/42 oli täysin samaa mieltä, 20/42 oli osittain samaa mieltä ja viisi (5/42) vastaajaa oli osittain eri mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. (Kuvio 3.)



Kuvio 3: Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.

Avoimiin kysymyksiin vastanneista kahdeksan oli maininnut työilmapiirin yhtenä työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Näistä kuusi koki työilmapiirin parantavan työssä jaksamista. Kaksi vastaajista koki työilmapiirin olevan työssä jaksamista heikentävä tekijä.

”Pirteä työilmapiiri vaikuttaa jaksamiseen, voi jakaa työkokemuksia ja työtehtäviä, sekä miettiä asioita yhdessä.” (vastaaja 4)

”Työkaverit ovat tärkeitä. Että on samantapainen (kasvatus)hoitonäkemys, pystyy juttelemaan ja suunnittelemaan vapaasti -> hyvä yhteistyöympäristö. Näin saadaan päivä sujumaan jouhevasti, lapsetkin saavat silloin enempi.” (vastaaja 12)

””Hiljainen” työilmapiiri, asioista ei keskustella suoraan.” (vastaaja

33)

”Työilmapiiri vaihtelee joskus ”rajustikkin”, jolloin ”henkilökemiat” eivät pelaa jolloin ollaan törmäyskurssilla!” (vastaaja 42)

Työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Se on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Avoin, luottamuksellinen työilmapiiri on merkittävä hyvinvoinnin ja työmotivaation lähde. Työpaikan ihmissuhteet vaativat kuitenkin huolenpitoa. (Rauramo 2008, 124–130.)

Näin edistät hyvää työilmapiiriä

- ✧ *Ole reilu.*
- ✧ *Puhu ja kuuntele.*
- ✧ *Kysy, voitko olla avuksi ja mitä työkaverisi odottaa sinulta.*
- ✧ *Ole toiveikas ja jaa positiivisia asioita.*
- ✧ *Uskalla ottaa esiin ikävät asiat.*
- ✧ *Puhu ongelmista suoraan sille, jota ne koskettavat, älä selän takana.*
- ✧ *Arvosta työtoverisi työtä ja ole kiinnostunut siitä.*
- ✧ *Osoita, että välität toisista.*

(Nissilä 2010, 24.)

4.2. Esimiestyö

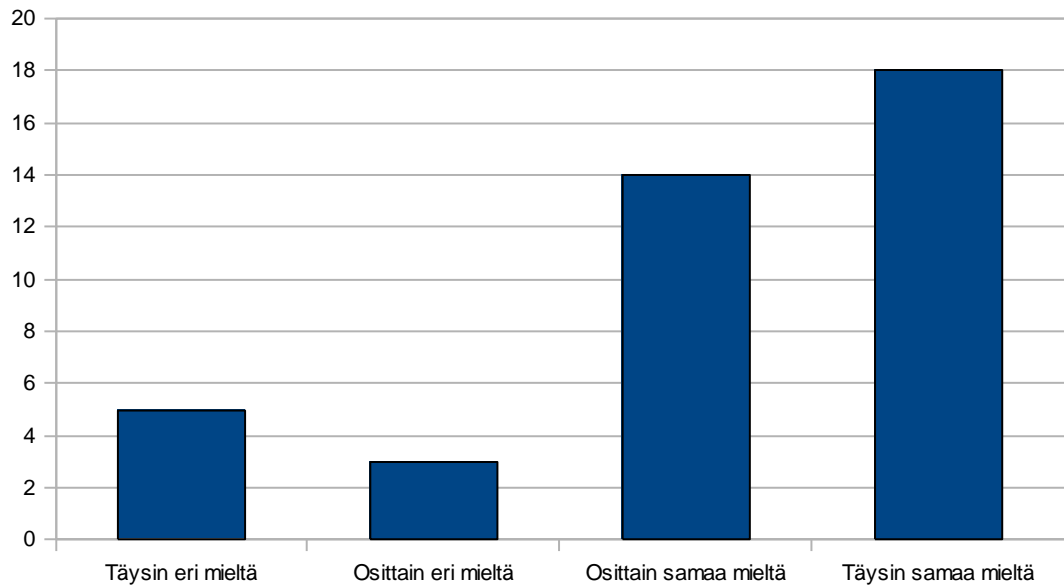
Johtajuus, johtaminen ja johtajan rooli ovat ongelmallisia ja hyvin moniulotteisia asioita päivähoitossa. Johtamista voidaan tarkastella hallintotyönä, jolloin korostuvat säädökset, päätökset ja päivähoitossa erityisesti päiväkotien ja perhepäivähoidon asema ja suhteet osana sosiaalitoimen ja kunnan organisaatiota. Voidaan puhua myös esimerkiksi päiväkodin sisäisestä johtamisesta tai päivittäisjohtamisesta, joka koostuu

muun muassa alaisten hyvinvointiin, henkilöstösuhteisiin, toimintatapojen ohjailuun ja ammattitaidosta huolehtimiseen. Päivähoidossa käytetään myös pedagogisen johtamisen ja kasvatustoiminnan käsitteitä, jotka usein liittyvät lasten kasvun ja kehityksen tarpeisiin ja problematiikkaan. Johtamiskäytännöissä hyvä lapsi- ja asiakaslähtöinen päivähoito edellyttää hallinnon ja toimintayksiköiden suunnitelmallista vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Asiakkaita on tällöin lasten lisäksi heidän vanhempansa. Päiväkotien johtajien ja perhepäivähoidon ohjaajien tulee voida keskustella säännöllisesti ja riittävän usein kuntien päivähoitosta vastaavien hallinnollisten viranhaltijoiden kanssa siitä, mitä he haluavat kasvatustoiminnalta päiväkodeissa ja perhepäivähoitoryhmissä. Päiväkotien johtajien ja perhepäivähoidon ohjaajien on toisaalta realisoitava ja kerrottava alaiselleen, henkilöstölle ja tarvittaessa myös lasten vanhemmille päätökset, perustelut ja ratkaisut, joihin arki lasten kasvatuksessa pohjaa. Tällä tavoin on johtamistoimin varmistettava, että kunnan tai kaupungin koko päivähoito-organisaatiossa on ja säilyy yhteinen käsitys päivähoiton perustehtävästä, yhteisistä linjoista, arvoista, normeista, pelisäännöistä, tavoitteista ja myös kaikkia koskevista yhteisistä käytännöistä. (Haapamäki & Kaipio & Keskinen & Uusitalo & Kuoksa 2000, 128.) Useissa kunnissa varhaiskasvatus kuuluu, edellä olevasta tekstistä poiketen, sivistystoimen alaisuuteen, niin myös Keminmaassa. Sivistystoimesta vastaa sivistystoimenjohtaja ja varhaiskasvatuksesta neljä päivähoiton aluevastaavaa. Aluevastaavat ovat aikaisemmin toimineet päivähoitotoiminnan nimikkeellä. Sen vuoksi monet työntekijät kutsuvat heitä edelleen ohjureiksi.

Organisaatiojohdon tehtävä on huolehtia siitä, että päiväkotien johtajilla on edellytykset hoitaa yhteiskunnan tasolta asetetut toiminnan ja kehittämisen velvoitteet. Tämä edellyttää hallinnon esimiesten ja toimintayksiköiden yhteistyön avulla rakentuvan vastuun ja vallan tasapainoa. Samalla kun ihminen vastuutetaan, hänet myös valtautetaan. Hänelle annetaan ratkaisuvallasta itseään koskevassa asiassa. Vastuuttaminen ja valtauttaminen käyvät käsi kädessä niin yksilö- kuin yhteistyötasollakin. Ihmistä ja yhteisöä on vaikea vastuuttaa, ellei samalla valtauteta eli anneta riittäviä toimintavaltuuksia vastuun kantamiseksi. (Haapamäki ym. 2000, 132.)

Tarkastelemme vastauksia väittämään ”Saan tukea esimieheltä työssäni” (Kuvio 4.). Lähes puolet vastanneista 18/40 oli täysin samaa mieltä, 14/40 oli osittain samaa mieltä, kolme (3/40) oli osittain eri mieltä ja viisi (5/40) oli täysin eri mieltä. Kaksi vastaajaa ei

ollut vastannut tähän väittämään lainkaan.



Kuvio 4: Saan tukea esimieheltä työssäni

Vastaajat kokivat hyvänä esimiehen osallistumisen palavereihin, jotta hän on tietoinen työyhteisön tilanteesta ja tapahtumista. Esimieheltä toivottiin kiinnostusta, kunnioitusta ja palautteen antoa.

”Hyvä esimies vaikuttaa aina positiivisesti, jos hänellä on riittävät/hyvät esimiestaidot.” (vastaaja 23)

”Tärkeää on myös meidän ohjurit, jotka pitävät työpaikkapalavereita (joissa taas saa turvallisesti/vapaasti keskustella)” (vastaaja 12)

”Enemmän saisi esimies olla yhteydessä työpaikalle esim. kysyä miten menee ja pärjäätekö? (jos on työntekijä pois työyhteisöstä)”
(vastaaja 43)

”Esimieheltä ei saa tukea, eikä koskaan positiivista palautetta.” (vastaaja 14)

”Aina ei saa tukea omalta esimieheltään kun sitä tarvis.” (vastaaja 30)

”Henkiseen hyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työntekijät tekevät päiväkodeissa arvokasta työtä ja suurella sydämellä työtään melko moni. ”Ylhäältä” kuormitetaan kuitenkin jatkuvasti, tehtäviä siirretään alaisille yhä enemmän, lapsethan ovat kuitenkin numero yksi. Työntekijät väsyvät helposti, kun heidän työtään kuormitetaan ylimääräisillä, perustyöhön kuulumattomilla tehtävillä, kaikki tekeminen tarvitsee oman ajan! Täydennyskoulutus koko väelle, jotta tietävät mitä tekevät. Jokaiselle ammattiryhmälle omaan työhön liittyvää koulutusta, joka lisää oman ammatin arvostusta. Esimiehet ovat harvoin tavattavissa tai edes puhelimen päässä.” (vastaaja 38)

”Ehdottomasti tarvittaisiin positiivisen asenteen nostamista joka paikkaan (->niihin on kouluttajia..). Kiitosta, kehua, yhteisöllisyyttä, nämä nostavat työntekijöiden motivaatiota tehdä työtä ja näin työn tulos/laatu paranee. Yksityiseltä puolelta mallia!” (vastaaja 31)

Päiväkotiyhteisössä johtaja on asemaansa perustuen viimekädessä vastuussa varhaiskasvatustyön laadukkaasta toteuttamisesta. Suomalaisessa järjestelmässä merkityksellisenä näyttäytyy johtajan kaksoisrooli päiväkodeissa: suurimmalla osalla johtajista on johtajan tehtävien ohella lapsiryhmässä toimivan lastentarhanopettajan tehtävät hoidettavanaan. Tämä johtaa siihen, että johtaja on usein päiväkodissa samanaikaisesti sekä työkaveri että esimies. Johtajan toimiminen samanaikaisesti sekä esimiehenä että työkaverina tuottaa arkipäivään hallinnan näkökulmasta jännitteen: toimiessaan johtajan roolissa johtajalla on - ainakin näennäisesti - enemmän valtaa kuin muilla työntekijöillä, mutta toimiessaan lastentarhanopettajana hänen lähtökohtansa eivät poikkea muiden työntekijöiden lähtökohdista. (Puroila 2003, 83–84.) Keminmaan kunnan päiväkodeissa ei ole varsinaisia päiväkodin johtajia, vaan jokaisessa yksikössä on vastaava lastentarhanopettaja, joka vastaa yksikön toiminnasta.

Keskusteleva esimiestyö on työyhteisön hyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä. Keskustelevaa

johtamistapaa käyttävät esimiehet luovat työyhteisöön avoimuuteen, luottamukseen ja keskinäiseen avuliaisuuteen sekä arvostukseen perustuvan ilmapiirin. Puhumattomuus ja autoritaarisuus puolestaan luovat työyhteisöön vihamielisen, kyräilevän ja sulkeutuneen ilmapiirin. Keskustelevan esimiestyön keskeisimpiä apuvälineitä ovat kehityskeskustelut. Ne eivät ole päivittäisen keskustelun korvikkeita. Vaikka kehityskeskusteluista on puhuttu eri nimikkeillä maassamme jo runsaat kolmekymmentä vuotta, eivät kaikki esimiehet käytä niitä työssään. Tämä on surullista, sillä puhumattomuus ja epäluulo liittyvät toisiinsa. Monet ihmiset ja kokonaiset työyhteisöt voivat pahoin puhumattomuuden ja väärinymmärrysten vuoksi. (Juuti & Vuorela 2002, 106–107.)

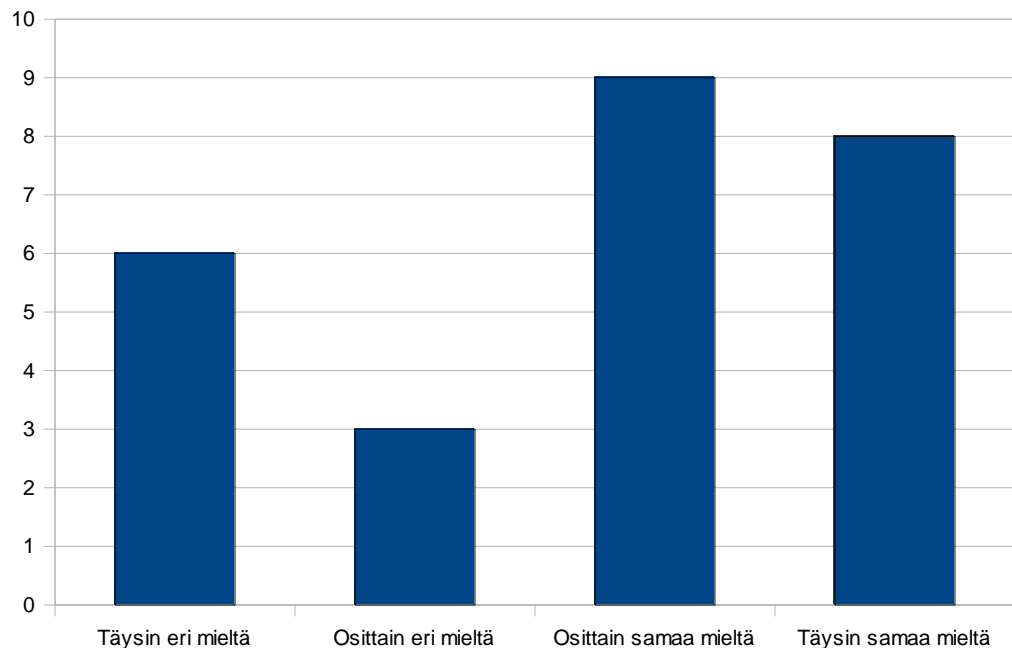
Kehityskeskustelulla tarkoitetaan ennalta sovittua ja suunniteltua esimiehen ja hänen vastuualueellaan olevan henkilön välistä keskustelua, jolla on tietty päämäärä ja jota leimaa jonkinasteinen systematiikka ja toteutuksen säännöllisyys. Kehityskeskusteluissa luodaan perusteet organisaation puitteissa tapahtuvalle yhteistyölle. Niiden avulla poistetaan työnjakoon ja tehtäviin liittyviä epäselvyyksiä. Niillä luodaan perustaa esimiehen ja hänen vastuualueellaan olevien ihmisten jokapäiväiselle kanssakäymiselle ja ihmisten työhön sitoutumiselle. Kehityskeskustelussa on tilaisuus avoimesti ja luottamuksellisesti vaihtaa mielipiteitä työstä ja yksilön tavasta toimia. Kehityskeskustelun luonteen mukaista on tarkastella ihmisen omaa kehittymistä työssä. (Juuti & Vuorela 2002, 108.)

Vaikeinta suomalaisessa kehityskeskustelussa tuntuu edelleenkin olevan palautteen antaminen alaiselle. Suomalaiselle johtamiselle on tyypillistä, että kaikki on hyvin, niin kauan kuin mitään ei kuulu. Kehityskeskustelu on onnistuessaan yksi vuoden tärkeimmistä vuorovaikutustilanteista esimiehen ja alaisen välillä. Esimiehen luulisi ymmärtävän keskustelun merkityksen käytössään olevien voimavarojen hyödyntämisessä ja toisaalta alaistensa motivoinnissa. Toimiessaan kehityskeskustelut olisivat juuri se yhteinen, toimiva keskustelufoorumi, joka oleellisesti parantaisi mahdollisuuksiamme tunnistaa ja puuttua ajoissa salakavalasti kehittyvään, piilevään työuupumukseen, ennen kuin se etenee burn out-asteelle. (Koivisto 2001, 122–123.)

Kehityskeskustelu voi parhaimmillaan mm. vahvistaa esimiehen ja alaisen välistä suhdetta, auttaa työntekijää kehittymään työssään sekä innostaa kehittämään

työyhteisön toimintaa. Se on hyvä tilaisuus saada ja antaa rakentavaa palautetta puolin ja toisin. Kaikilla näillä asioilla on merkittävä positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen.

Tarkastelemme vastauksia väittämään: ”Olen hyötynyt esimieheni kanssa käymästani kehityskeskustelusta” (Kuvio 5.). Vastanneista kahdeksan (8/26) oli täysin samaa mieltä. Yhdeksän (9/26) vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Kolme (3/26) vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kuusi (6/26) täysin eri mieltä. 16/42 vastaajaa oli jättänyt vastausvaihtoehdon valitsematta kokonaan ja näistä vastaajista 12 ilmoitti, ettei kehityskeskustelua ollut pidetty lainkaan.



Kuvio 5: Olen hyötynyt esimieheni kanssa käymästani kehityskeskustelusta.

4.3. Työnantajan tarjoamat tukitoimet

Internet-lähde: Työkykyä voidaan kuvata talon muodossa. Siinä on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. Terveys ja työkyky ovat talon perusta. Ammatillinen osaaminen on toisessa kerroksessa. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot.

Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa, jossa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. Työ on talon neljännessä kerroksessa, joka kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan toimintaa. (Tjäder, 2010a.)

Internet-lähde: Työkyvyssä on kysymys ihmisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, Tyky-toiminnassa, eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto, työsuojelu) yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantaja voi tukea monella tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. (Tjäder 2010a.)

Tyky-toiminta on saanut alkunsa keskeisten työmarkkinajärjestöjen sovittua vuonna 1989 tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä suosituksesta Tyky-toiminnan järjestämiseksi työpaikalla. Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta antoi työmarkkinajärjestöjen suositusten perusteella ohjeen työterveyshuollon Tyky-toiminnan mahdollisuuksista ja järjestämisestä. Sen mukaan Tyky-toiminta on yhteistyötä, jossa työnantajan, työntekijäjärjestöjen, työsuojelun ja työterveyshuollon mukana ovat kaikki työntekijät terveydentilasta riippumatta koko työuransa ajan. Tyky-toiminnasta vastaamaan voidaan nimetä erillinen organisaation

työkyvyn ylläpitoryhmä eli Tyky-ryhmä, jossa yhdistyy organisaatiossa oleva eri alojen asiantuntemus. (Rauramo 2008, 24–25.)

Internet-lähde: Tykytoiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti toteutettu tykytoiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä. Tykytoiminta on osa työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Usein myös työterveyshuolto on mukana käynnistämässä ja tukemassa tykytoimintaa. Tykytoiminnan käytännön toimenpiteiden keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja organisaatioden toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. (Tjäder 2010b.)

Internet-lähde: Keminmaan kunnassa tyky-toiminnasta vastaa tyky-toimikunta. Siihen kuuluu edustaja ja varaedustaja jokaisesta hallintokunnasta. Toimikunta valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Tyky-toimikunta järjestää kunnan työntekijöille työkykyä ylläpitävää eli tyky-toimintaa. Kunta tarjoaa työntekijöilleen yhden euron omavastuulla kulttuuriseteleitä, joita he voivat käyttää monenlaisissa liikuntapaikoissa ja kulttuuritapahtumissa. Työntekijöille järjestetään myös mm. kuntoremonttiviikkoja, erilaisia luentoja ja jokakeväinen laturetki. Lisäksi jokaisella työpisteellä on mahdollisuus järjestää omia tyky-iltapäiviä/-iltoja (Keminmaa 2011).

Tutkimusjoukolta kysyttiin, ”Mitä työssä jaksamista tukevia toimia työnantajasi tarjoaa?”. Tyky-toiminta oli tuttua valtaosalle vastaajista 30/34, myös kulttuurisetelit (25/34) ja liikuntasetelit (23/34) olivat tuttuja. Hyvä työterveyshuolto oli mainittu yhdessä vastauksessa kuten myös teatteriesitys. Kuntoutus (2/34), tyky-liikunta-aiheiset päivät (2/34) ja mahdollisuus osallistua koulutuksiin (2/34), oli muutamien tiedossa. Kahdeksan (8/42) vastaajaa ei ollut nimennyt erikseen mitään.

Halusimme selvittää, mitä edellä mainituista tukitoimista vastaaja on käyttänyt ja millaisena hän on ne kokenut. Vastanneista 23/34 piti tukitoimia hyvänä asiana. He kertoivat arvostavansa niitä, kokevansa ne hyviksi ja todella tarpeellisiksi. Kaksi (2/34) vastaajaa toivoi saavansa seteleitä lisää.

"Tykyrahaa olen käyttänyt, mutta yhteisen ajan työkavereiden kanssa löytymiseen omalla vapaa-ajalla hankalaa (jokaisella omat elämät)." (vastaaja 14)

"Hyvä on, mutta työpaikan tyky-toiminta pitää tapahtua aina iltaisin työajan ulkopuolella. Liikunta ja kulttuurisetelit on hyviä ja kannustavia, paikkoja missä niitä voi käyttää on tällä alueella liian vähän." (vastaaja 27)

"Tykytoiminta ei tällä hetkellä palvele kuntalaisia riittävästi, ei ainakaan minua. Päivätykyyn en voi osallistua, sillä minulle ei ole sijaista siksi aikaa. Tykytoimikunnan järjestämät teatteri-illat ovat hyviä ja virkistäviä. Tykyn järjestäminen kaikille tasapuolisesti työpäivän aikana (4h)" (vastaaja 38)

"Tyky-toiminnasta epäselviä/-varmoja tietoja ja käytäntöä. Teatterissakin voisi käydä useammin." (vastaaja 17)

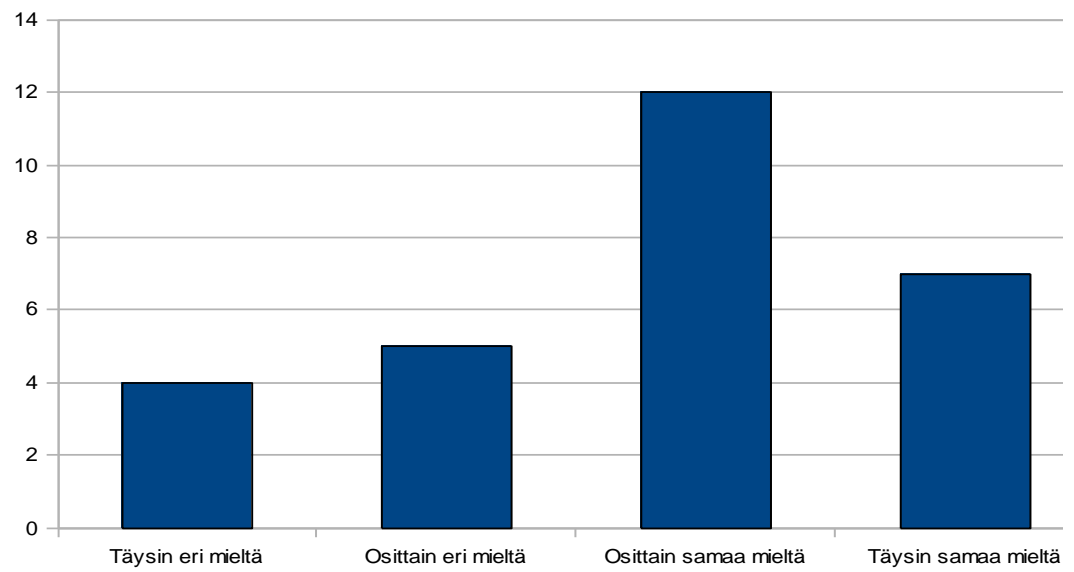
Työnantajan tarjoamista tukitoimista työnohjaus on yksi parhaista työssä jaksamista tukevista keinoista. Se keskittyy työntekijän jaksamisen ja työssä onnistumisen tukemiseen. Se ei ole terapiaa, mutta siitä voidaan toki tarpeen vaatiessa ohjata terapiaan. Työnohjaus on jatkuvaa oman työpersoonan hienosäätöä. Työnohjaajan päätehtävä ei ole antaa neuvoja eikä varsinkaan tehdä töitä toisen puolesta vaan auttaa työntekijää löytämään omat ratkaisunsa. Työnohjaajan tärkein taito on kuunnella, mitä työntekijällä on kerrottavanaan. Hänen on myös kyseenalaistettava hänelle kerrottua tarinaa. Kaikkea ei ole pakko eikä syytä uskoa sellaisenaan. Kuunnellessaan asiakasta työnohjaaja painaa kuulemiaan asioita mieleensä ja yrittää muodostaa niistä kokonaiskuvan, jonka pohjalta hän voi esitellä asiakkaalle omia näkemyksiään tilanteesta. Työnohjaus toimii samaan aikaan kolmella aikatasolla eli menneessä, nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. Ohjattava tuo istuntoon menneisyydessä tapahtuneita asioita: yleensä tuoreita sattumuksia, mutta väliin myös vanhempia tilanteita.

Työnohjauksessa pohditaan, millaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja on olemassa ja millä tavoin kukin mahdollinen valinta voi vaikuttaa tulevaan kehitykseen. (Nevalainen 2007, 167–170.)

Työnohjauksessa mietitään mahdollisia vaihtoehtoja ja niiden seurauksia sekä sitä, millaisiin asioihin voi itse vaikuttaa. Kaikkea ei ole pakko eikä järkevää kokeilla käytännössä. Työnohjaus mahdollistaa kokeilun mielikuvien tasolla. Jos hanke ei kestä edes työnohjauspohdiskelua, se ei kestä myöskään todellisuutta. Työnohjauksessa puhutaan – nimensä mukaisesti – työhön liittyvistä asioista. Kotiasiat pääsevät mukaan vain silloin, jos ne koskevat työtä. Työnohjaajalla on usein muitakin menetelmiä kuin pelkkä puhuminen. Joskus hyvä kuva puhuu enemmän kuin tuhat sanaa tai joskus voidaan täyttää kyselylomake, jonka pohjalta asiaa pohditaan. Joskus voidaan kokeilla erilaisia luovia harjoitteita, kuten sosiodraamaa. (Nevalainen 2007, 170–171.)

Työnohjaus vaatii täydellistä luottamuksellisuutta. Asiakkaan on voitava luottaa siihen, että keskustelussa mahdollisesti kerrotut virheet ja heikkouden osoitukset eivät päädy väärin korviin. Jännitettä tilanteeseen aiheuttaa se, että usein työnantaja maksaa työnohjauksen kulut. Hän saattaa olla kiinnostunut kuulemaan, mistä asioista työnohjauksessa puhutaan. Kokenut työnohjaaja väistää vaaratilanteen sopimalla ohjattavansa kanssa, millaisia asioita hän voi tarvittaessa kertoa esimiehelle. Työnohjausta voidaan antaa joko yksilölle, ryhmälle tai kokonaiselle työyhteisölle. Yksilöohjauksessa ohjattava saa kaiken huomion ja koko aika voidaan käyttää juuri hänen pulmiensa pohtimiseen. Ryhmäohjaus on taloudellisesti hieman edullisempaa ja ryhmältä saatu palaute on usein varsin hyödyllistä. Ihannetapauksessa työntekijällä on mahdollisuus sekä yksilö- että ryhmätyönohjaukseen tai ainakin hän saa oman työtilanteensa perusteella valita, kumpaan hän menee. Yhteistyötyönohjaus on tehokas apuväline silloin, kun halutaan selvittää koko yhteisöä vaivaavaa pulmaa. Se edellyttää koko työyhteisön mukana oloa. (Nevalainen 2007, 172.)

Väitteeseen ”Olen hyötynyt työnohjauksesta” vastanneista seitsemän (7/28) oli täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä oli 12/28, osittain eri mieltä oli viisi (5/28) ja täysin eri mieltä neljä (4/28). Vastaaajista neljä 4/42 ei ollut vastannut kysymykseen. Kymmenen (10/42) vastaajaa oli sitä mieltä, että työnohjausta ole ollut. (Kuvio 6).



Kuvio 6: Olen hyötynyt työnohjauksesta.

5. TYÖNTEKIJÄN OMA PANOS TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

5.1. Työntekijä työyhteisön jäsenenä

Työyhteisön toimivuus ja avoimen ilmapiirin syntyminen ovat kaikkien siinä olevien jäsenten velvollisuuksia. Nykyään on alettu puhua myös alaistaidoista, joilla tarkoitetaan työntekijän halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla: johtajaa ja työtovereita tukien ja perustehtävän suuntaisesti. Minimivaatimus on, että työntekijä ja alainen tekee työnsä hyvin. Työhyvinvoinnin kannalta minimivaatimus ei kuitenkaan riitä. Hyvinvoivassa työyhteisössä tarvitaan runsaasti työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen liittyviä alaistaitoja. (Paasivaara 2009, 95–96.)

Taitava alainen toimii työyhteisössään rakentavalla tavalla. Hän huomioi ja auttaa muita. Hän ei pidä tiukasti kiinni omasta reviiristään tai toimenkuvastaan vaan pystyy toimimaan joustavasti. Alaistaitoinen työntekijä luo omalta osaltaan työyhteisöön menneä. Taitava alainen hoitaa työnsä ja kehittää sitä, auttaa työtovereita, kuuntelee muita ja antaa palautetta esimiehelle eikä valita takanapäin. Alaisena olemisen vaatii luottamusta omaan osaamiseen, esimieheen ja työyhteisöön. On kestänyt, jos työntekijä ei hahmota työyhteisön visiota ja oman työtehtävän merkitystä kokonaisuudelle. (Paasivaara 2009, 97–98.)

Kyselyyn vastanneista kolme (3/42) oli nostanut työntekijän oman panoksen tärkeäksi työssä jaksamiseensa.

”Oma aktiivisuus.” (vastaaja 15)

”Oma asenne!” (vastaaja 31)

”OMA ITSE!” (vastaaja 37)

Nykyisin työtyytyväisyyden katsotaan olevan työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. Tämän näkemyksen mukaan yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan, vaan saavuttaakseen myös niitä tavoitteita, joita hän on itse työlleen asettanut. (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 60.)

Päivähoitotyössä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työtapaansa ja työmenetelmiinsä eri työvaiheissa. Jokainen työntekijä voi luoda niihin omia työtapojaan. Työn vaihtelevuus ja monipuolisuus sekä työntekijän hyvä fyysinen kunto ehkäisevät tuki- ja liikuntaelinten oireita, muun muassa lihasten väsymistä ja vaurioitumista. Selkää säästävän nostotekniikan harjoittelu ja omaksuminen vähentävät selän kuormitusta ja samalla tapaturmariskiä. (Mykkänen 2001, 60.)

5.2. Osaaminen ja motivaatio

Osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista. Kunkin ammatin tai asiantuntijuuden alueella on löydettävissä ns. ydinosaamisen-alue, jonka tietäminen ja taitaminen on välttämätöntä ammatin työtehtävien ja työkokonaisuuden hallitsemiseksi. Ydinosaamisen alueella tarkoitetaan sitä erityistä tehtäväaluetta, jonka hoitamiseksi ammatti on olemassa. Oman ydinosaamisen tai erityisosaamisen kautta eri ammattiryhmille muodostuu oma sisäinen logiikkansa, joka ilmenee ajattelutavoissa, perusteluissa ja toimintamalleissa. Ammattien osaamisvaatimukset eivät kuitenkaan ole staattisia, vaan vaihtelevat yhteiskunnan ja työelämän muutosten myötä. Tämä heijastuu myös ammatillisen koulutuksen sisältöihin: koulutuksissa painotetaan eri aikoina erilaista osaamista. Näin ollen samankin koulutustason tai koulutuksen saaneiden henkilöiden peruskoulutukset voivat poiketa suurestikin toisistaan. Täten on luonnollista, että myös ammattien sisällä oman ammatin edellyttämää osaamista tulkitaan eri tavoin. Toimintaympäristöön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen on välttämätöntä kaikille moniammatillisen päiväkodin henkilöstöryhmille. Tietoisuus toimintaympäristöstä ja sen muutoksista auttaa yksittäisiä työntekijöitä ja eri ammattiryhmiä pohtimaan kunkin oman työn ja osaamisen painopisteiden muutoksia ja muuttuvien tehtävien yhteistä toteuttamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 24–28.)

Päiväkodeista on muodostunut yksi nykypäivän merkittävistä lapsuuden kasvuympäristöistä - viettäähän suuri osa suomalaisista lapsista ainakin osan varhaislapsuutensa päivistä päiväkodeissa. Päiväkodeissa vietetyn ajan laatu on merkityksellinen lapsen kehityksen, ihmiseksi kasvamisen ja myös vanhemmuuden kokemisen kannalta. Yksi laatuun vaikuttavista tekijöistä on kiistatta henkilökunnan ammattitaito. Ei siis ole lainkaan yhdentekevää, millaista osaamista pienten lasten ja heidän perheidensä parissa työskentelevällä henkilöstöllä on ja millä tavoin päiväkodeissa tehtävää työtä organisoidaan ja kehitetään. (Karila & Nummenmaa 2001, 7.)

Väittämästä ”Hallitsen työni/selviydyn työtehtävistäni” 41/42 vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä. Yksi (1/42) vastaaja oli osittain eri mieltä. Väittämästä ”Pidän yllä ammattitaitoani” 38/42 vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä. Kolme (3/42) oli asiasta osittain eri mieltä.

Työmotivaatio on yksi työelämän kuumimmista ja tärkeimmistä kysymyksistä. Mikäli työmotivaatio on korkealla, työntekijällä riittää voimia ja hänen jaksamisongelmansa ovat minimaalisia. Jos taas motivaatio on alhainen tai puuttuu kokonaan, työ tuntuu pakolliselta väännöltä, työyhteisön ilmapiiri tulehtuu helposti eikä mikään tahdo sujua. Kadonnut sisäinen innostus aiheuttaa usein työssä väsymistä. Ihminen, joka on innostunut, jaksaa suuriakin työmääriä, mutta mikäli innostus katoaa, pienikin työ tuntuu väsyttävän. (Hämäläinen 2005, 78–79.)

Työmotivaatio syntyy monista tekijöistä. Yksi tekijä on työn palkitsevuus, se että työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä voimavaroihinsa nähden. Työn määrä on sopiva ja siitä saa kohtuullisen korvauksen. Toinen työmotivaation synnyttäjä on työyhteisön ilmapiiri. Jos työpaikalle on mukava tulla, ihmiset toimivat selkeillä pelisäännöillä rehdisti ja avoimesti, auttavat ja kunnioittavat toisiaan ja työyhteisöllä on kyky ratkaista vuorovaikutusongelmia, työmotivaation perusta on kunnossa. Jos halutaan tutkia työmotivaation syntymistä syvemmin, ei voida sivuuttaa arvojen merkitystä. Ihmisen kokoinen työyhteisö nousee ihmisarvon perustalta ja tyydyttävän vuorovaikutuksen kunnioituksesta. Jos työntekijä ei koe tulevansa nähdyksi ja kuulluksi ensisijaisesti persoonana vaan hyötykohteena ja suorittajana, niin se vähentää hänen työmotivaatiotaan tai jopa hävittää kokonaan. Työntekijä, joka ei ole

persoonana mitään, ei varmasti anna parastaan työnantajalle. Erityisen suurena työmotivaatio-ongelma näkyy pätkätöissä. Tällöin työntekijää ei ehkä kohdata persoonana, vaan hetkellisenä suorittajana. Tästä huolimatta pätkätyöläinen piilottaa usein turhautumisensa ja motivaatio-ongelmansa ja pyrkii hoitamaan työnsä mahdollisimman hyvin, koska ajattelee sen vaikuttavan tulevien työsopimusten solmimiseen. Toisaalta pätkätyöläinen ei uskalla sitoutua työhönsä, koska hänen on oltava valmis luopumaan siitä. Tällöin arvoristiriita on ilmeinen. Huomioitavaa on, että mitä lähempänä työntekijän omat arvot ovat työyhteisön arvomaailmaa, sitä motivoituneempi työntekijä on työssään. (Hämäläinen 2005, 79–80.) Lähes kaikki kyselyyn vastaajat (41/42) olivat motivoituneita työhönsä. Ainoastaan yksi (1/42) vastaaja ei tuntenut itseään motivoituneeksi. Vastaajista 41/42 koki viihtyvänsä työssään. Väittämästä ”Viihdyn työssäni” vastaajista 28/42 oli täysin samaa mieltä, 13/42 oli osittain samaa mieltä ja yksi (1/42) oli osittain eri mieltä.

5.3. Työntekijän elämäntavat ja harrastukset

Terveys on työkyvyn ja hyvinvoinnin perusta, voimavara, jota kannattaa vaalia. Vaikka perintötekijät vaikuttavat terveyteen, on elintavoillakin merkittävä vaikutus. Terveelliset elämäntavat ovat yleensä tiedossa, mutta valitettavan usein havahdumme kuitenkin omatoimiseen terveyden edistämiseen vasta sairastuttuamme. (Rauramo 2004, 49.) Internet-lähde: Fyysinen toimintakyky vaikuttaa yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa keskeisesti työntekijän työkykyyn. Työntekijä voi huolehtia fyysisestä toimintakyvystään liikkumalla töissä ja vapaa-aikana mahdollisimman paljon ja monipuolisesti. Fyysisen toimintakyvyn kehittämisen on todettu parantavan myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Iän myötä hyvän kunnon merkitys lisääntyy, ja se on yksi keskeinen väline hyvälle eläkevuosille. Arki- ja hyötyliikunnan lisäksi toimintakykyä voi kohentaa varsinaisella liikunnalla. Vaikka työpaikka ja työterveyshuolto voivat tukea liikuntaa, hyvä kunto on kuitenkin viime kädessä jokaisen oman aktiivisuuden varassa. Hyvää kuntoa ja toimintakykyä ei voi varastoida, niitä on ylläpidettävä jatkuvasti (Tjäder 2011c).

Ihminen tarvitsee liikettä pysyäkseen terveenä. Niin luut, nivelet, lihakset, aivot ja

hermosto kuin verenkierto ja hengityselimistökin kaipaavat kuormitusta päivittäin. Kokonaiskuormitus muodostuu sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Mitä yksipuolisempaa ja paikalla olevaa työ on, sitä tärkeämpää on vapaa-ajalla pyrkiä liikkumaan monipuolisesti. Toisaalta myös raskas ruumiillinen työ edellyttää hyvää yleis- ja lihaskuntoa. Kohtuullisella, säännöllisellä, monipuolisella ja omia mieltymyksiä vastaavalla liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja nauttimaan vapaa-ajastakin. Liikunnan avulla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä, fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Liikunnan avulla lisävoimavaroja voi saada jopa 20 vuotta. Liikuntaa tulisi harrastaa 2-5 kertaa viikossa noin 20–60 min kerrallaan. Lyhytkestoisemmastakin liikunnasta on hyötyä. (Rauramo 2004, 54.)

Väittämästä ”Elämäntapani vaikuttavat työssä jaksamiseen” vastaajista 41/42 oli joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Vain yksi (1/42) vastaaja oli osittain eri mieltä. Väittämästä ”Harrastukseni vaikuttavat työssä jaksamiseen” vastaajista valtaosa (39/42) oli täysin tai osittain samaa mieltä. Osittain tai täysin eri mieltä oli kolme (3/42) vastaajaa.

"Harrastukset jäävät vähemmälle, kun työ vie "kaikki voimat". Jos harrastan, niin mahdollisimman erilaista kuin työnteko." (vastaaja 5)

"Mietin työasioita kotonakin, joka on erittäin huono tapa. Olen yrittänyt päästä mietiskelystä pois ja olen siinä jopa onnistunutkin, varsinkin pitkillä lomillani." (vastaaja 42)

"Harrastukset ovat hyvä vastapaino työlle, parhaimmillaan niistä saa uusia ideoita ja jaksamista työhön." (vastaaja 11)

Valtaosa (39/42) vastaajista vastasi avoimeen kysymykseen, ”Miten elämäntapasi ja harrastuksesi tukevat työssä jaksamista?”. Suurimmalla osalla heistä (30/39) oli joku säännöllinen harrastus, josta sai voimavaroja. Liikuntaharrastuksista nousi esiin mm. jumppa, sauvakävely, hiihto, uinti, pyöräily, juoksu, patikointi, zumba, luistelu ja

vesijumppa. Muita harrastuksia olivat mm. musiikki, kädentyöt, mökkeily, marjastus, sienestäminen, taideharrastukset, koiran kanssa ulkoilu, matkailuautoilu ja järjestötoiminta. Neljän (4/39) vastaajan mielestä unella on merkitystä jaksamiseen. Kolme (3/39) vastaajaa nimesi hyvät ruokailutottumukset ja kaksi (2/39) kertoi, ettei tupakoi. Vastaajista neljä (4/39) nosti esille lasten ja perheen merkityksen. Vastaajista 12/39 koki elämäntapojen tukevan työssä jaksamista.

5.4 Työstressi ja uupumus

Stressi on osa normaalia elämää. Se on tapa reagoida haasteeseen tai ärsykkeeseen, ja se on osoittautunut dynaamiseksi voimaksi, jonka ansiosta elämämme on aktiivista. Nykypäivän haasteet, kiire ja nopeat muutokset voivat kuitenkin aiheuttaa liian paljon stressiä. Yleensä samat asiat, mitkä myönteisinä antavat meille voimaa, aiheuttavat liiallisina tai kielteisinä stressaantumista ja uupumusta. Varsinkin suuret elämänmuutokset aiheuttavat stressiä, mutta joskus pienikin lisästressi voi johtaa väsymykseen ja uupumukseen. Työssä viihtymisen ja siinä onnistumisen kannalta on tärkeää, että työntekijän kyvyt ja taidot vastaavat työn asettamia vaatimuksia ja haasteita. Työn vaativuuden tunnusmerkkejä ovat mm. kiire, suuri työmäärä, sekä henkinen ja fyysinen rasittavuus. Pitkään jatkuva stressaava kiire voi synnyttää riittämättömyyden tunnetta. Tällöin tyytyväisyys työhön katoaa ja uupumus alkaa olla vakituinen seuralainen. Stressi ei kuitenkaan ole vain kiireisten ihmisten ongelma. Uupuminen on tavallista myös niillä, joiden elämä on virikkeettömyyden ja haasteettomuuden takia yksitoikkoista, pitkäväteistä tai turhauttavaa. Stressi on hyvin henkilökohtainen kokemus. Jokaisella on erilaiset voimavarat ja stressin sietokyky. Yhdelle tietty stressitaso aiheuttaa aktiivisuutta ja toiselle uupumisoireita. Sopivan tasapainon löytäminen on suuri haaste jaksamisen ja elämänlaadun kannalta. Työstressi voi aiheuttaa työkyvyttömyyttä ja tulee siten kalliiksi yhteiskunnalle. (Palin & Raivio, 2005, 38–40.)

Ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ei voida koskaan puhua liikaa. Usein ihmiset erottelevat työ- ja yksityiselämän toisistaan ikään kuin ne eivät mitenkään vaikuttaisi toisiinsa. Esimerkiksi aamullinen riita kotona puolison kanssa vaikuttaa koko

päivän työtehoon. Toisaalta myös työssä tapahtuneet asiat seuraavat usein kotiin. Mieltään ei voi sulkea yhtä helposti kuin työpaikan ovea. Kotona työstressi voi purkautua väsymyksenä, henkisenä poissaolona, välinpitämättömyytenä läheisiä kohtaan, vihaisuutena, ärhentelynä, kiukutteluna, jolloin perheenjäsenet saavat osakseen sellaista, mikä ei heille oikeastaan kuulu. (Hämäläinen 2005, 159–161.)

Päiväkodin arjessa on monia keinoja torjua stressiä ja helpottaa ahdistunutta oloa. Kehossa on tähän tarkoitukseen oivallisia kemiallisia täsmäaseita: hyvän olon hormoneja. Oksitosiini on onnellisuushormoni, joka rauhoittaa, rentouttaa ja lisää yhteenkuuluvuudentunnetta. Kun oksitosiinia vapautuu verenkiertoon, stressihormoni kortisolin määrä veressä puolittuu. Oksitosiinin saa virtaamaan helpoilla ja yksinkertaisilla tavoilla. Siihen riittää halaus, hiusten silittäminen, eläinten pajaaminen, musiikin kuunteleminen ja luonnossa liikkuminen. Myös askartelu ja käsityöt opettavat kärsivällisyyttä ja vähentävät stressiä. (Hirvonen 2011, 26.)

6. POHDINTA

Opinnäytetyömme aihe on ollut erittäin mielenkiintoinen. Koimme sen hyvin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi, koska tänä päivänä puhutaan paljon työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Myös työterveyslaki kiinnittää tähän asiaan erityistä huomiota. Materiaalia etsiessämme huomasimme, että työhyvinvoinnista löytyi kirjallisuutta ja muuta materiaalia hyvin paljon, mutta työssä jaksamisesta huomattavasti vähemmän. Tästä johtuen koimme välillä turhautumista, mutta päätimme pysyä kuitenkin alkuperäisessä aiheessa.

Kyselylomakkeen kokoaminen oli haastavaa ja aikaa vievää. Ensimmäisessä kyselylomake-versiossa meillä oli n. 30 avointa kysymystä. Onneksi opinnäytetyön ohjaajamme puuttuivat asiaan. Muokkasimme kyselylomaketta useaan otteeseen kunnes se päättyi lopulliseen muotoonsa. Testasimme kyselylomaketta muutamilla tuttavillamme ennen sen lähettämistä varsinaiselle kohderyhmälle. Saimme palautetta, että lomake oli selkeä, helppolukuinen ja nopea täyttää, joka olikin tavoitteenamme. Kerätessämme täytettyjä lomakkeita saimme kohderyhmältä positiivista palautetta kyselystämme. He pitivät aihetta tärkeänä ja toivoivat kyselystä olevan hyötyä heidän työtään ajatellen. Tämä selittäneekin hyvän vastausprosentin (72,4 %), johon olemme erittäin tyytyväisiä. Kuitenkin, mikäli olisimme kokoamassa kyselylomaketta nyt, niin tekisimme siitä hieman erilaisen. Esittäisimme sellaisia kysymyksiä, joilla olisi mahdollisuus saada esille enemmän erilaisia näkökulmia ja mahdollista hajontaa vastauksiin.

Alun perin olimme kiinnostuneita tutkimaan yhden asian muuttujia. SPSS-ohjelman lisenssin vanhentuminen ei täten vaikuttanut kyselylomakkeista saamiemme vastausten käsittelyyn, koska pystyimme käsittelemään tietoja OpenOffice-ohjelmalla. Tämä oli tietoinen valinta, että olemme työskennelleet näin. Ristiintaulukoinnissa olisi ollut se riski, että työemme olisi laajentunut huomattavasti.

Työntekijän psyykkiset ja fyysiset voimavarat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Kyselymme vastaajista valtaosa vaikutti voivan ja jaksavan työssään hyvin. He ovat aktiivisia, työhönsä motivoituneita ja heillä on säännöllisiä harrastuksia. Omilla

elämäntavoilla ja harrastuneisuudella on suuri merkitys omaan työssä jaksamiseen. Lähes kaikki vastaajat kokivat hallitsevansa työnsä, selviytyvänsä työtehtävistään sekä viihtyvän työssään ja työyhteisössään. Mielestämme tämä kuvastaa sitä, että päiväkotityöhön päätyneet ihmiset ovat niin sanotusti omalla alallaan ja tekevät työtä suurella sydämellä.

Hyvä työilmapiiiri ja työkavereiden tuki vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen ja he kokivat sen tärkeänä voimavarana. Samoin työnantajan tarjoamat tukitoimet, jotka saivat paljon positiivista palautetta. Tyky-toiminta ja kulttuurisetelit olivat asioita, joita työntekijät arvostivat. Muutamat vastaajat kaipasivat kuitenkin selkeää ohjeistusta mm. tyky-toiminnan järjestämisestä työpaikoilla sekä siihen käytettävissä olevista työaika- ja kustannuskorvauksista. Epäselvyyttä oli myös siinä, kenelle kulttuuriseteleitä tarjotaan.

Suunnittelu- ja kehittämispäivät koettiin hyväksi, mutta niitä kaivattiin järjestettäväksi huomattavasti enemmän ja säännöllisemmin. Tällä hetkellä työntekijöitä kuormitti ajan puute, sillä yhteisistä asioista joudutaan usein puhumaan muiden töiden lomassa. Suunnittelu- ja kehittämispäivien koettiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. Halusimme nostaa kyselylomakkeemme viimeisen kysymyksen "Onko Sinulla mielessäsi vielä jotain kyselyn aiheeseen liittyvää asiaa, jonka haluaisit ottaa esille?" vastaukset esille opinnäytetyössämme. Kolmannes vastaajista oli vastannut kysymykseen ja nostanut niissä esiin useita konkreettisia tapoja kehittää työssä jaksamista. Mielestämme se osoittaa työntekijöiden aktiivisuutta ja halua kehittää omaa työtään, työyhteisöään ja sitä kautta työssä jaksamistaan.

Opinnäytetyömme tuloksista kävi ilmi, että esimiehen tuki koettiin tärkeänä ja sitä kaivattiin jos se puuttui. Esimiehen toivottiin myös osallistuvan palavereihin. Toisaalta esimiehet saivat tässä kyselyssä osakseen melko voimakasta arvostelua. Tämä kohdistui lähinnä kehityskeskustelujen ja työnohjauksen puuttumiseen. Kehityskeskustelujen pitäminen säännöllisesti muuttaisi todennäköisesti työntekijöiden suhtautumista esimieheen positiivisempaan suuntaan. Vastauksista ilmeni, että esimies ei ollut käynyt kehityskeskustelua lainkaan jo pitkään palveluksessa olleen työntekijän kanssa. Jäimme pohtimaan, mistä tämä johtuu. Vievätkö kehityskeskustelut liikaa aikaa, vai eivätkö esimiehet koe niitä tarpeelliseksi? Kuitenkin valtaosa työntekijöistä, joiden kanssa

kehityskeskustelu oli käyty, oli kokenut hyötynensä siitä. Neljäsosa vastaajista ilmoitti, ettei työnohjausta ole ollut. Tällä hetkellä työntekijät jaksoivat melko hyvin, mutta jaksaisivatko he vielä paremmin jos käytössä olisi säännöllinen työnohjaus. Työnohjauksen järjestäminen saattaa vaatia työnantajalta suuria talous- ja aikaresursseja. Siksi onkin tärkeää, että työnohjausta järjestettäessä työntekijät sitoutuvat osallistumaan siihen.

Tänä päivänä päiväkotien lapsiryhmät ovat suuria. Kun samassa tilassa on paljon ihmisiä, niin lapsia kuin aikuisia, se aiheuttaa meteliä ja vaikuttaa psyykkiseen työssä jaksamiseen. Vastaajat kokivat isojen lapsiryhmien ja melun heikentävän työssä jaksamista. Työntekijät yrittävät työpäivän aikana pitää melutasoa mahdollisimman matalana, mm. jakamalla lapsia pienryhmiin ja käyttämällä mahdollisuuksien mukaan erilaisia jakotiloja. Tämä auttaa niin lasten kuin aikuisten jaksamista. Keminmaahan ollaan parhaillaan suunnittelemassa uuden päiväkodin rakentamista. Toivottavasti tämä mahdollistaisi sen, että tulevaisuudessa lapsiryhmät olisivat pienempiä ja lapset voitaisiin jokaisessa päiväkodissa jakaa ryhmiin iän mukaan.

Pohdimme kiirettä, sen olemassaoloa ja vaikutusta päiväkotityöhön ja työssä jaksamiseen. Onko työntekijöillä todellisuudessa kiire? Vai tekevätkö he sen itse? Toisaalta ulkopuoliset tekijät, kuten kuljetettava ruoka ja siivous, voivat sanella päiväjärjestystä ja aiheuttaa kiireen tuntua työssä. Työntekijöiden olisi kuitenkin tärkeää toimia niin, että kiire näkyisi työssä ja toimintaympäristössä mahdollisimman vähän, sillä se aiheuttaa levottomuutta ja väsymistä niin lapsissa kuin aikuisissa.

Sijaisten saamisen vaikeus nousi esiin kyselyn vastauksista. Aikaisempina vuosina sijaisten ottamista on rajoitettu vedoten taloudellisiin asioihin. Tällä hetkellä sijaisia olisi taloudellisesti mahdollista palkata hieman enemmän, mutta koulutettuja henkilöitä on heikosti saatavilla. Ajattelempa tämän kertovan heidän hyvää työllisyystilanteestaan. Tulevina vuosina asia ei välttämättä tule helpottumaan. Suuret ikäluokat eläköityvät ja koulutettua henkilökuntaa tullaan tarvitsemaan yhä enemmän.

Opinnäytetyömme tulosten pohjalta voidaan päätellä, että melko harva työntekijä huomioi oman toimintansa ja käytöksensä työpaikalla vaikuttavan niin omaan kuin koko työyhteisön työssä jaksamiseen. Huomiota herätti se, että vain kolme vastaajaa

nosti oman asenteen ja aktiivisuuden yhdeksi tärkeäksi työssä jaksamisen tekijäksi. Mietimme, onko asia vastaajille itsestään selvyys vai eikö omaan panokseen omassa ja työyhteisön jaksamisessa kiinnitetä huomiota. Työssä jaksamisessa on pitkälti kysymys ihmisen ja hänen työnsä välisen kokonaisuuden toimivuudesta.

Päiväkotityöhön liitetään usein työskentely epäergonomisissa asennoissa johtuen liian pienistä huonekaluista. Tämä aiheuttaa työntekijöille tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Ihmettelimme, ettei kyselyyn vastannaista yksikään ollut nostanut tätä asiaa esille. Onko tämä jäänyt vastauksissa epähuomiossa mainitsematta, vai ovatko työntekijät niin tottuneita työskentelyolosuhteisiinsa, ettei niihin kiinnitetä huomiota.

Opinnäytetyömme tulosten pohjalta voidaan todeta, että positiivinen palaute auttaa työntekijöitä työssä jaksamisessa. Merkitystä on erityisesti esimieheltä ja työyhteisöltä saadulla palautteella. Myös vanhempien palaute auttaa työntekijöitä kehittämään työtään ja työyhteisön toimintaa. Suorimman ja aidoimman palautteen päiväkotien henkilöstö saa kuitenkin hoidossaan olevilta lapsilta.

Päätimme jo hyvissä ajoin tehdä tämän opinnäytetyön yhdessä. Koimme molemmat aiheen mielekkääksi ja haasteelliseksi. Tutkimuksen teon aikana meillä on syntynyt paljon keskustelua ja olemme pohtineet aihetta monesta eri näkökulmasta. Tämä kaikki ei tietenkään näy tässä työssämme, mutta keskustelumme ovat herätelleet meitä molempia näkemään asioita, mitä emme ehkä yksinään olisi tulleet ajatelleeksi. Toisen näkemys asiasta on voinut avata uuden näkökulman ajattelussamme, mikä on rikastuttanut työtämme. Haasteena parityöskentelyssä on ollut yhteisen ajan löytäminen. Sitä ovat vaikeuttaneet mm. työmatkat ja vuorotyö, sillä olemme molemmat työelämässä. Olemme kokeneet perheidemme tuen erittäin tärkeäksi, koska se on helpottanut opinnäytetyömme tekemistä. Lisäksi meillä on ollut tarvittava työrauha silloin, kun olemme työstäneet opinnäytetyötämme.

LÄHTEET

Ainasoja, Tuula 2010. Tarkat vuorolistat auttavat. Opettaja-lehti. 37/2010, 40.

Aro, Antti 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni, Työelämän muutokset ja työhyvinvointi. Edita, Helsinki.

Haapamäki, Jouko & Kaipio, Kalevi & Keskinen, Soili & Uusitalo, Ilkka & Kuoksa, Maria 2000. Yhteisö kasvattaa, Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy, Helsinki.

Heiske, Pirkko 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Gummerus, Jyväskylä.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi, Vantaa.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. 6-7.painos. Tammi, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13.painos. Tammi, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Hirvonen, Sirkka 2011. Autuutta aivoille. Lastentarha-lehti 1/2011, 26.

Hujala, Eeva & Puroila, Anna-Maija & Parrila-Haapakoski, Sanna & Nivala, Veijo 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Gummerus, Jyväskylä.

Häkki, Arja & Kuokkanen, Helena & Virolainen, Arja (toim.) 2006. Lapsen parhaaksi, Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Edita, Helsinki.

Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Tammi, Hämeenlinna.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus, Jyväskylä

Karila, Kirsti & Nummenmaa, Anna Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen, Kuvauskohteena päiväkot. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki.

Karila, Kirsti & Alasuutari, Maarit & Hännikäinen, Maritta & Nummenmaa, Anna Raija & Rasku-Puttonen, Helena (toim.) 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Vastapaino, Tampere.

Keminmaa 2011. Tykytoiminta. Tulostettu 28.2.2011
<http://www.keminmaa.fi/index.php?p=TYKYtoiminta>

Keskinen, Soili 2001. Henkinen kuormittavuus. Teoksessa Suurnäkki, Timo & Kajanne, Raimo (toim.). Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus, Helsinki. 62-64.

Keskinen, Soili & Virtanen, Nana (toim.) 1999. Päiväkot. työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija 2005. Työ leipälajina. PS-kustannus, Keuruu.

Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus, Jyväskylä.

Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito, Työkaluja sujuvaan arkeen.

PS-kustannus, Juva.

Lindström, Kari (toim.) 1994. Terve työyhteisö - Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Mykkänen, Pirjo 2001. Fyysinen kuormittavuus. Teoksessa Suurnäkki, Timo & Kajanne, Raimo (toim.). Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus, Helsinki. 57-60.

Nevalainen, Vesa 2007. Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Nissilä, Maija-Leena 2010. Hyvä henki tärkeintä työpaikalla; Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä? Opettaja-lehti 36/2010, 24.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Tammi, Helsinki.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Kirjapaja, Helsinki.

Palin, Eva & Raivio, Marjo 2005. Elinvoimaa etsimässä. Kirja työssä jaksamisesta. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Paunonen, Marita & Vehviläinen-Julkunen, Katri 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY, Juva.

Puroila, Anna-Maija 2003. Päiväkotiarjen rikkaus. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita, Helsinki.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto, Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 3.2.2011 <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>>

Syrjänen, Maija-Liisa 1986. **Runo**. Teoksessa Hyrkäs, Seija & Karlsson, Eeva-Riitta & Lehtinen, Liisa & Puhalainen, Raili & Rytönen, Juha A. & Saarinen, Kaija & Syrjänen, Maija-Liisa & Tamminen, Heljä & Tukiainen, Oili & Varila, Asta. Lienen omalla alallani. Lastentarhanopettajien runoantologia. Lastentarhanopettajaliitto ja Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto, Helsinki. **sivunro**

Tjäder, Johanna 2010a. Mitä työkyky on? Tulostettu 28.2.2011
<http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx>

Tjäder, Johanna 2010b. Tykytoiminta. Tulostettu 28.2.2011
<http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/sivut/default.aspx>

Tjäder, Johanna 2011c. Liikunta hyvinvoinnin tukena. Tulostettu 28.2.2011
<http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx>

Vilkkä, Hanna 2007. Tutki ja mittaa - määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, Helsinki.

Vuorela, Tanja 2008. Työssä jaksaminen on osa työhyvinvointia. Luettu 8.3.2011
<http://www.tamro.com/tampuriini/artikkelipdf/ty%F6ss%E4%20jaksaminen%20on%20on%20osa%20ty%F6hyvinvointia_Tampuriini%2035-36_2008pdf>

Saatekirje

Liite 1.

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Lapsi- ja nuorisotyö

Hyvä vastaaja!

Olemme Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden sosionomi-opiskelijoita ja suuntaudumme opinnoissamme lapsi- ja nuorisotyöhön. Tutkimme opinnäytetyössämme päiväkotien henkilöstön työssä jaksamista Keminmaan kunnassa. Toivomme Teidän kaikkien, jotka työskentelette päiväkodissa lastentarhanopettajina, hoitajina tai hoitoapulaisina vastaavan kyselyyn.

Pyydämme teitä ystävällisesti täyttämään oheisen kyselylomakkeen. Kyselyssä on vaihtoehtoja avoimia kysymyksiä, joihin toivomme Teiltä rehellisiä ja mietittyjä vastauksia. Opinnäytetyömme onnistumisen kannalta jokainen kokonaan täytetty ja palautettu kyselylomake on tärkeä. Toivomme myös, että opinnäytetyöstämme olisi hyötyä Teidän työssänne.

Antamanne vastaukset tullaan käsittelemään täysin luottamuksellisesti, eikä yksittäisen vastaajan henkilöllisyys selviä tuloksista.

Pyydämme Teitä sulkemaan täytetyn kyselylomakkeen mukana olevaan kirjekuoreen 20.1.2011 mennessä, jonka jälkeen noudamme ne päiväkodistanne.

Kiitos vastauksistanne!

Yhteistyöterveisin

Mirka Petäsno

Sanna Toivainen

Kyselylomake

Liite 2.

1. Missä tehtävissä olet päiväkodissa?

Lastentarhanopettaja ____ Hoitaja ____ Hoitoapulainen ____

2. Ikäsi? (Ympyröi oikea vaihtoehto)

Alle 30v

30-50v

Yli 50v

3. Kuinka pitkä työura Sinulla on päiväkotityössä (vuosina)? _____

4. Vastaa seuraaviin väittämiin rastittamalla mielestäsi sopivin vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Hallitsen työni/selviydyn työtehtävistäni				
2. Viihdyn työssäni				
3. Olen motivoitunut työssäni				
4. Saan toteuttaa työssä itseäni				
5. Elämäntapani vaikuttavat työssä jaksamiseen				
6. Pidän yllä ammattitaitoani				
7. Harrastukseni vaikuttavat työssä jaksamiseen				
8. Voin vaikuttaa työyhteisöni kehittämiseen				
9. Olen hyötynyt esimieheni kanssa käymästäni kehityskeskustelusta				
10. Olen hyötynyt työnohjauksesta				
11. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri				
12. Saan tukea esimieheltä työssäni				
13. Saan tukea työkavereilta työssäni				

5. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet työssä jaksamisesi parantumiseen/huonontumiseen?

6. Miten elämäntapasi ja harrastuksesi tukevat työssä jaksamista?

7. Mitä työssä jaksamista tukevia toimia työnantajasi tarjoaa (esim. liikuntasetelit, kulttuurisetelit, tyky-toiminta jne)?

8. Mitä edellä mainitsemistasi tukitoimista olet käyttänyt ja millaisena olet ne kokenut?

9. Onko Sinulla mielessäsi vielä jotain kyselyn aiheeseen liittyvää asiaa, jonka haluaisit ottaa esille?

Lämpimät kiitokset vaivannäöstäsi!

Vastaukset kysymykseen numero neljä

Liite 3.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Hallitsen työni/selviydyn työtehtävistäni	0	1	8	33
Viihdyn työssäni	0	1	13	28
Olen motivoitunut työssäni	0	1	20	21
Saan toteuttaa työssä itseäni	0	3	20	19
Elämäntapani vaikuttavat työssä jaksamiseen	0	1	18	23
Pidän yllä ammattitaitoani	1	3	18	20
Harrastukseni vaikuttavat työssä jaksamiseen	2	1	19	20
Voin vaikuttaa työyhteisöni kehittämiseen	0	7	21	14
Olen hyötynyt esimieheni kanssa käymästäni kehityskeskustelusta	6	3	9	8
Olen hyötynyt työnohjauksesta	4	5	12	7
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	0	5	20	17
Saan tukea esimieheltä työssäni	5	3	16	18
Saan tukea työkavereilta työssäni	1	3	12	26